

Circulaire de sollicitation de procurations

ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES

14 AVRIL 2026

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

Votre vote est important

MISE EN GARDE CONCERNANT LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

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

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

Les résultats futurs liés aux énoncés prospectifs peuvent être influencés par de nombreux facteurs, dont, sans s'y limiter, les conditions générales de l'économie et du marché dans les pays où nous exerçons nos activités et à l'échelle mondiale; les variations des taux de change et d'intérêt; la hausse des coûts de financement et de la volatilité en raison de l'illiquidité du marché et de la concurrence pour le financement; le défaut de tiers de respecter leurs obligations envers la banque et envers les sociétés membres de son groupe, y compris les obligations relatives à la conservation et au contrôle de l'information, et d'autres risques découlant du recours par la banque aux services de tiers; les changements apportés aux politiques monétaires, fiscales ou économiques et les modifications apportées aux lois fiscales et aux interprétations connexes; les changements apportés aux lois et à la réglementation ou aux attentes et exigences prudentielles, y compris les exigences et les lignes directrices relatives aux fonds propres, aux taux d'intérêt et à la liquidité, ainsi que l'incidence de ces changements sur les coûts de financement; le risque géopolitique (y compris les politiques et les autres changements liés aux questions économiques ou commerciales ou influant sur celles-ci, dont les tarifs douaniers, les mesures de rétorsion, les politiques d'atténuation des effets tarifaires et les risques d'ordre fiscal); les changements aux notations de crédit qui nous sont attribuées; les conséquences possibles sur nos activités et sur l'économie mondiale de guerres, de conflits ou d'actes terroristes ainsi que les effets imprévus de tels événements; les changements technologiques, y compris l'avènement du système bancaire ouvert et l'utilisation des données et de l'intelligence artificielle dans le cadre de l'exercice de nos activités, et la résilience technologique; le risque d'exploitation et le risque lié aux infrastructures; le risque de réputation; l'exactitude et l'exhaustivité de l'information que la banque reçoit sur sa clientèle et ses contreparties; la mise au point et le lancement de nouveaux produits et services en temps opportun, et la mesure dans laquelle les produits et les services vendus auparavant par la banque obligent cette dernière à engager des charges ou à assumer des pertes qui n'avaient pas été anticipées initialement; notre capacité à réaliser nos plans stratégiques, notamment à mener à terme les acquisitions et les cessions, ce qui comprend l'obtention des approbations des organismes de réglementation; les principales estimations comptables et l'incidence des modifications des normes comptables, des règlements et des interprétations connexes sur ces estimations; l'activité sur les marchés financiers mondiaux; la capacité de la banque à recruter, à former et à conserver des dirigeants clés; l'évolution de divers types de fraudes ou d'autres activités criminelles auxquels la banque est exposée; la lutte contre le blanchiment d'argent; les perturbations et les attaques (notamment les cyberattaques) visant les technologies de l'information, la connectivité à Internet, l'accessibilité du réseau ou les autres systèmes ou services de communication vocaux ou de données de la banque, ce qui pourrait entraîner des violations de données, un accès non autorisé à des données sensibles, un déni de service et d'éventuels incidents de vol d'identité; l'augmentation de la concurrence dans tous nos secteurs géographiques et d'activité, notamment en provenance de concurrents offrant des services bancaires par Internet et par appareil mobile et de concurrents non conventionnels; l'exposition liée aux enjeux réglementaires et aux litiges importants; les risques inhérents aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, y compris les risques climatiques, notre capacité à mener à bien diverses initiatives en matière de durabilité (tant à l'interne qu'avec nos clients et nos autres parties prenantes) dans les délais requis, et notre capacité à déployer à l'échelle nos produits et services de financement durable; la survenance de catastrophes naturelles ou non et les réclamations découlant de ces événements, y compris les perturbations touchant les infrastructures publiques comme les services de transport, de communication, d'électricité et d'eau; les pressions inflationnistes; les perturbations des chaînes d'approvisionnement à l'échelle mondiale; le marché de l'habitation et la dette des ménages au Canada; le déclenchement ou la persistance de crises sanitaires ou de pandémies à grande échelle, notamment leur incidence sur les économies locales, nationales ou mondiale, sur les conditions des marchés financiers ainsi que sur les activités, les résultats d'exploitation, la situation financière et les perspectives de la banque; de même que la capacité de la banque à prévoir et à gérer les risques que comportent ces facteurs. Une grande partie des activités de la banque consiste à consentir des prêts ou à affecter autrement ses ressources à certains secteurs, entreprises ou pays. Tout événement imprévu touchant ces emprunteurs, secteurs ou pays risque d'avoir une incidence défavorable importante sur les résultats financiers de la banque, sur ses activités, sur sa situation financière ou sur sa liquidité. Ces facteurs, et d'autres encore, peuvent faire en sorte que la performance réelle de la banque soit, dans une mesure importante, différente de celle envisagée par les énoncés prospectifs. Certains énoncés dans le présent document sont fondés sur des scénarios et des hypothèses incertains ou largement défavorables, et ces énoncés ne doivent pas nécessairement être perçus comme étant représentatifs du risque actuel ou réel ou des prévisions ou du risque attendu. La banque tient à préciser que la liste ci-dessus ne constitue pas une liste exhaustive de tous les facteurs de risque et autres facteurs potentiels pouvant avoir une incidence négative sur ses résultats. Pour plus de renseignements, veuillez vous reporter à la rubrique « Gestion du risque » du rapport annuel 2025 de la banque, compte tenu des ajouts figurant dans les rapports trimestriels.

Les hypothèses économiques importantes sous-jacentes aux énoncés prospectifs figurant dans le présent document sont présentées dans le rapport annuel 2025 à la rubrique « Perspectives », compte tenu des ajouts figurant dans les rapports trimestriels. Les rubriques « Perspectives » et « Priorités pour 2026 » sont fondées sur les opinions de la banque et leur réalisation est incertaine. Le lecteur est prié de sous-peser avec soin les facteurs susmentionnés ainsi que les autres incertitudes et impondérables, y compris lorsqu'il se fie à des énoncés prospectifs pour prendre des décisions à l'égard de la banque et de ses titres.

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

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

MISE EN GARDE SUPPLÉMENTAIRE CONCERNANT L'INFORMATION RELATIVE À LA DURABILITÉ

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

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

La Banque Scotia a pour vision d'être le partenaire financier de confiance de ses clients afin d'assurer une croissance rentable et durable. Dans l'esprit de notre mission d'entreprise, « pour l'avenir de tous », nous contribuons à la réussite de nos clients, de leur famille et de leur collectivité en offrant une vaste gamme de conseils, de produits et de services.

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

QUAND

Mardi 14 avril 2026
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://meetings.lumiconnect.com/>
400-006-109-753

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

Veuillez vous reporter à la page 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 2025 ainsi que du rapport de l'auditeur connexe;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. ratifier, par voie de résolution spéciale, une modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs;
5. ratifier des modifications administratives relatives au règlement administratif n° 1;
6. voter à l'égard d'une résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;
7. voter à l'égard des propositions d'actionnaire;
8. 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 au 17 février 2026, 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, 1 232 483 540 actions ordinaires étaient en circulation.

Par ordre du conseil,



Jaime Larry

Vice-présidente, Gouvernance et secrétaire générale

Toronto (Ontario) Canada

Le 17 février 2026

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 et extraordinaire. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard le **10 avril 2026 à 9 h (heure de l'Est)**.

Bienvenue à notre 194^e assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires



Aaron W. Regent

Président du conseil d'administration
de la Banque Scotia



L. Scott Thomson

Président et chef de la direction

Chers actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée générale annuelle et extraordinaire de la Banque Scotia, qui se tiendra à Toronto le 14 avril 2026.

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

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

Le conseil et l'équipe de haute direction souhaitent vous remercier pour le maintien de votre engagement et de votre confiance envers notre banque, tandis que nous continuons de réaliser des progrès notables pour concrétiser notre plan stratégique dans le but de stimuler une croissance rentable et durable. Nous serons heureux de présenter une mise à jour au sujet de nos progrès et d'entendre directement l'opinion de nos actionnaires le 14 avril 2026.



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	16
Compétences et expérience	24
Présence aux réunions	25
Rémunération des administrateurs	25
• Éléments du programme	26
• Tableau de la rémunération versée aux administrateurs en 2025	26
Actionnariat des administrateurs	27

2

Gouvernance	28
À propos du conseil	31
• Structure du conseil	31
Priorités du conseil	32
• Orientation stratégique	32
• Surveillance du risque	33
• Culture et comportement	35
• Technologies et innovation	37
• Éthique des données et IA	38
• Cybersécurité	38
• Développement du leadership, inclusivité et évaluation	40
• Saine gouvernance	43
• Gouvernance des filiales	43
• Engagement envers les parties prenantes	44
• Questions en matière de durabilité et gouvernance	46
Composition, formation et évaluation du conseil	52
• Qualités des administrateurs	52
• Indépendance	52
• Diversité	53
• Intégrité et engagement	54
• Équilibre dans les autres activités professionnelles	55
• Changement de fonctions principales	55
• Équilibre dans la durée d'occupation des postes	55
• Mise en candidature des administrateurs	56
• Commentaires des actionnaires	57
• Politique en matière de vote majoritaire	58
• Orientation et formation	58
• Évaluation de l'efficacité du conseil	61
Rapports des comités	63

3

Rémunération de la haute direction	71
Message du président du conseil et de la présidente du comité du capital humain et de la rémunération	72
Analyse de la rémunération	79
• Gouvernance de la rémunération	84
• Processus de prise de décisions	88
• Éléments du programme	90
• Décisions en matière de rémunération en 2025	95
• Rendement des actions et coût de la direction	106
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2025	108
• Tableau sommaire de la rémunération	108
• Attributions au titre des régimes incitatifs	110
• Prestations de retraite	115
• Cessation d'emploi et changement de contrôle	117

4

Autre information ...	120
• Rémunération des employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque	120
• Autres programmes de rémunération	121
• Mesures d'évaluation de la performance des activités ...	122
• Mesures non conformes aux PCGR	122
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés	122
• Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction et indemnisation	123

5

Propositions d'actionnaire	124
Approbation des administrateurs	142

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 17 février 2026 (la date de référence), et que vous avez le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire.

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée annuelle et extraordinaire qui se tiendra le 14 avril 2026.

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 divisée en cinq sections afin de vous aider à vous y retrouver facilement et à voter en toute confiance.

Nous payons le coût de la sollicitation des procurations auprès de tous les actionnaires inscrits et non inscrits (véritables). Nous sollicitons des procurations principalement par la poste. Cependant, des employés de la Banque Scotia, de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), ou de notre agent de sollicitation des procurations, Kingsdale Advisors, pourraient également communiquer avec vous. Kingsdale Advisors pourrait communiquer avec certains actionnaires véritables afin de les aider à exercer leurs droits de vote par téléphone au moyen du service QuickVote™ de Broadridge Investor Communications Corporation. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors pour qu'elle nous aide dans le cadre de ce processus. Le coût estimatif de ses services est de 50 000 \$.

Sauf indication contraire, l'information qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (la circulaire) est à jour en date du 10 février 2026 et tous les montants en dollars sont en dollars canadiens.

LIVRAISON DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

Notification et accès

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

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

Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire est affichée sur le site Web de la banque (www.banquescotia.com/assembleeannuelle), sur le site Web de Computershare (www.envisionreports.com/scotiabank2026), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (www.sec.gov).

Dans le présent document :

- *nous, notre, la banque et la Banque Scotia* désignent La Banque de Nouvelle-Écosse
- *vous et votre* désignent les porteurs de nos actions ordinaires
- *actions ordinaires et actions* désignent les actions ordinaires de la banque
- *assemblée annuelle, AGA et assemblée* désignent l'assemblée annuelle et extraordinaire 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. Pour plus d'information sur la façon de procéder pour s'inscrire à la liste d'envoi des documents destinés aux actionnaires par courriel, veuillez vous reporter à la rubrique « Réception des documents destinés aux actionnaires par courriel » sous « Information relative à l'exercice des droits de vote ».

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. Pour plus d'information sur la façon de procéder pour s'inscrire à la liste d'envoi des documents destinés aux actionnaires par courriel, veuillez vous reporter à la rubrique « Réception des documents destinés aux actionnaires par courriel » sous « Information relative à l'exercice des droits de vote ».

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 de convocation à l'assemblée 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 notre rapport annuel 2025, qui comprend nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion (le rapport de gestion). L'information financière et d'autres renseignements au sujet de la Banque Scotia, y compris notre notice annuelle (la notice annuelle) et nos états financiers trimestriels, sont affichés sur notre site Web (www.banquescotia.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (la SEC) des États-Unis (www.sec.gov).

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

Secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse
40 Temperance Street
Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
corporate.secretary@scotiabank.com

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

1

À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE

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

2

GOVERNANCE

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

3

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Renseignements au sujet de la rémunération versée à nos hauts dirigeants pour 2025 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 2025 ainsi que le rapport de l'auditeur connexe seront présentés à l'assemblée. Vous trouverez ces documents dans notre rapport annuel 2025, qui est affiché sur notre site Web.

2. ÉLIRE LES ADMINISTRATEURS

Conformément à notre politique en matière de vote majoritaire, vous élierez individuellement 12 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 58, respectivement.

Le conseil vous recommande de voter **pour** chaque candidat au poste d'administrateur.

3. NOMMER L'AUDITEUR

Vous voterez à l'égard de la nomination de l'auditeur indépendant. Le conseil recommande la reconduction du mandat de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) à titre d'auditeur nommé par les actionnaires jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. Le conseil a évalué la performance et l'indépendance de KPMG et a confirmé que KPMG est indépendant de la banque au sens des règles pertinentes et des interprétations connexes prescrites par les organismes professionnels compétents au Canada ainsi que de la législation ou la réglementation applicable. KPMG a été nommé notre auditeur unique en mars 2006 après un processus d'appel d'offres auquel ont participé nos auditeurs conjoints afin de déterminer quel cabinet d'experts-comptables devrait être nommé auditeur unique. L'année précédente, 94,3 % des actionnaires ont voté *pour* la reconduction du mandat de KPMG à titre d'auditeur. Des représentants de KPMG assisteront à l'assemblée.

Le conseil vous recommande de voter **pour** KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que notre auditeur indépendant.

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

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

- **Examen du comité d'audit et de révision (rendement)** : Le comité d'audit et de révision procède à une évaluation annuelle complète du rendement de l'auditeur conformément à la politique de la banque relative à l'évaluation de l'auditeur externe (la politique d'évaluation de l'auditeur) en tenant compte des commentaires de la direction avant de recommander au conseil la candidature de l'auditeur aux fins de nomination. Ce processus est complété par une évaluation exhaustive effectuée périodiquement, comme expliqué ci-dessous. Le comité examine la qualité de l'audit, y compris les indicateurs de qualité de l'audit et les paramètres connexes, l'ancienneté de l'auditeur, le caractère raisonnable des honoraires d'audit, les connaissances et l'expérience de l'associé responsable de la mission d'audit principal et des autres associés clés responsables de la mission, ainsi que la crédibilité de l'auditeur sur les marchés financiers et auprès des autorités de réglementation. Au cours de l'année précédente, le comité d'audit et de révision a étudié attentivement la possibilité de modifier la politique d'évaluation de l'auditeur afin d'y ajouter une disposition qui prévoirait une rotation obligatoire des auditeurs après un délai déterminé. À l'issue de cette réflexion, le comité d'audit et de révision a conclu que le processus d'examen exhaustif actuel, qui constitue la solution de rechange privilégiée à une rotation obligatoire des cabinets d'audit ou à un nouvel appel d'offres selon l'initiative Amélioration de la qualité de l'audit de Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada), du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS), permet, conjointement avec la politique d'évaluation de l'auditeur stricte de la banque et les autres mesures de protection contre les menaces liées à la familiarité décrites ci-dessous, d'assurer de façon appropriée l'indépendance de l'auditeur. Pour ces raisons, il a été jugé que la rotation obligatoire des auditeurs n'était pas nécessaire à l'heure actuelle.

- **Examen du comité d'audit et de révision (indépendance)** : Le comité d'audit et de révision prend en considération à la fois les normes d'indépendance élevées que la banque applique dans l'examen de ses relations avec l'auditeur, qui réduisent les préoccupations possibles liées à la familiarité causée par l'ancienneté de l'auditeur, et l'importance des connaissances institutionnelles de l'auditeur. Lorsqu'il évalue l'indépendance, le comité tient également compte de la nature et de la portée des honoraires pour les services non liés à l'audit, qui ne représentent que 4,5 % du total des honoraires de l'auditeur en 2025.
- **Rotations obligatoires entre les associés** : La rotation obligatoire entre les associés principaux et les autres associés clés responsables de la mission de KPMG, y compris les associés qui réalisent l'audit des différents segments de marché de la banque, procure une certaine protection contre les menaces liées à la familiarité. L'associé responsable de la mission d'audit principal a été remplacé au cours de l'exercice 2021, et la prochaine rotation est prévue pour l'exercice 2026. Dans le cadre de son travail avec nos auditeurs, le comité de révision et d'audit a convenu d'un plan visant à assurer une transition efficace entre l'actuel et le prochain associé responsable de la mission d'audit principal. L'associé responsable de la mission d'examen du contrôle de la qualité sera remplacé au cours de l'exercice 2026, tandis que l'associé responsable de la mission pour le groupe a été remplacé au cours de l'exercice 2022. De plus, les associés responsables de l'audit pour chaque segment de la banque sont aussi remplacés périodiquement, conformément aux normes en matière d'indépendance. Les rotations pour ces rôles clés sont décalées de façon à atteindre un équilibre entre le besoin de continuité et la volonté de se prémunir en tout temps contre les menaces liées à la familiarité.
- **Examen exhaustif** : Le comité d'audit et de révision procède également à un examen approfondi et exhaustif de notre auditeur externe tous les cinq ans à l'aide de la trousse d'outils normalisée mise au point par CPA Canada, par le CCRC et par l'IAS avant de recommander au conseil la candidature de l'auditeur aux fins de nomination. L'examen exhaustif vise à améliorer la qualité de l'audit par une analyse approfondie et plus exhaustive de l'auditeur externe, qui dépasse le cadre de l'évaluation annuelle. Cette approche du conseil est conforme aux conclusions et aux recommandations de l'initiative Amélioration de la qualité de l'audit de CPA Canada, du CCRC et de l'IAS, qui déclare que l'examen périodique rigoureux d'un comité représente la meilleure solution de rechange à une rotation obligatoire des cabinets d'audit ou à un nouvel appel d'offres afin de contrer les menaces liées à la familiarité institutionnelle et d'améliorer la qualité de l'audit. En 2025, le comité a procédé à un examen exhaustif en utilisant la trousse d'outils de CPA Canada, du CCRC et de l'IAS, laquelle prévoit comme critères : 1) l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur, 2) la qualité de l'équipe de mission de l'audit; 3) la qualité des communications et des interactions; et 4) les mesures de protection contre les menaces liées à la familiarité. Dans le cadre de l'examen exhaustif, il a aussi été tenu compte d'indicateurs de qualité de l'audit, qui font l'objet d'une déclaration annuelle par notre auditeur externe, conformément aux recommandations des organismes de réglementation canadiens et des organismes canadiens membres du secteur de la comptabilité comme CPA Canada, le CCRC et l'IAS. L'examen exhaustif n'a soulevé aucune préoccupation importante quant au rôle de KPMG en qualité d'auditeur externe de la banque. Il a été recommandé de ne pas lancer d'appel d'offres pour le mandat d'auditeur externe et de reconduire le mandat de KPMG comme auditeur de la banque. Le prochain examen exhaustif sera réalisé en 2030.
- **Cadre réglementaire rigoureux** : KPMG est un cabinet d'experts-comptables inscrit et indépendant qui est soumis à des inspections et à une supervision externes menées par le CCRC et le Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). KPMG communique les conclusions de ces inspections ainsi que d'autres questions pertinentes y afférentes à notre comité d'audit et de révision.
- **Examen fréquent de la composition des comités** : Le comité de gouvernance recommande au conseil les candidats pour les postes au sein des comités (y compris à la présidence des comités) et examine la composition des comités tout au long de l'année ainsi qu'après l'assemblée générale, une fois le conseil élu. Le comité examine aussi le plan de planification de la relève aux postes de présidents de comité en tenant compte de la limite applicable au nombre total de mandats. Cet examen ainsi que les limites applicables au nombre total de mandats de président de comité permettent d'assurer que les membres du comité d'audit et de révision possèdent les compétences et l'expérience requises et demeurent en poste pendant une durée adéquate, en plus d'assurer que le comité bénéficie de perspectives nouvelles et qu'aucune familiarité ne s'installe.

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

Rémunération de l'auditeur

Le tableau ci-après contient la liste des services fournis par KPMG et fait état de la rémunération que nous lui avons versée pour les exercices clos les 31 octobre 2025 et 2024. L'augmentation de la rémunération de l'auditeur s'explique principalement par l'élargissement de la portée des services pour se conformer à de nouvelles exigences réglementaires et par des motifs commerciaux. L'augmentation découle aussi partiellement d'augmentations en fonction du marché pour tenir compte de l'inflation. Le comité d'audit et de révision peut approuver les services au préalable dans la mesure où ils font partie de la gamme des services approuvés par le comité aux termes de ses politiques et procédures.

M\$	2025	2024
Services d'audit Les services d'audit se rapportent principalement aux services d'audit et d'examen des états financiers prévus par la loi, aux rapports d'attestation requis par la réglementation ainsi qu'aux services liés aux déclarations d'enregistrement, aux prospectus, aux rapports périodiques et aux autres documents déposés auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières ou aux autres documents diffusés dans le cadre de placements de titres.	40,6	39,1
Services liés à l'audit Les services liés à l'audit comprennent des services d'attestation spéciaux qui n'ont pas de lien direct avec les états financiers, l'examen des contrôles et procédures relativement à l'information réglementaire, l'audit des régimes d'avantages sociaux des employés et les services de consultation et de formation relatifs à l'information comptable et financière.	2,4	1,2
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, ainsi qu'à un examen de la conformité avec une entente conclue avec les autorités fiscales.	0,7	0,4
Autres services non liés à l'audit Les autres services non liés à l'audit consistent principalement en la traduction d'états financiers de l'anglais vers d'autres langues et en la prestation des services d'attestation spéciaux nécessaires aux fins de la communication d'informations en matière de durabilité et de climat.	0,9	1,2
Total pour la banque et ses filiales	44,6	41,9
Fonds communs de placement	3,9	3,6
Total	48,5	45,5

4. RATIFIER, PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE, UNE MODIFICATION RELATIVE AU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1 CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La *Loi sur les banques* (Canada) (la *Loi sur les banques*) exige que la rémunération maximale pouvant être versée à tous les administrateurs pour leurs services à titre d'administrateurs de la banque au cours d'une période donnée soit établie dans nos règlements administratifs. L'article 3.13 du règlement administratif n° 1 a établi cette somme à 5 000 000 \$ pour chaque exercice. Cette somme n'a pas été revue à la hausse depuis son approbation par les actionnaires à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires tenue le 9 avril 2015. Pour de plus amples renseignements sur notre approche en matière de rémunération des administrateurs, se reporter aux pages 25 et 26 de la circulaire.

Le 28 octobre 2025, le conseil a approuvé une modification relative à l'article 3.13 du règlement administratif n° 1 visant à augmenter la somme maximale pouvant être versée aux administrateurs au cours de chaque exercice pour la porter à 7 000 000 \$. Pour prendre effet, la modification proposée du règlement doit être ratifiée par une résolution spéciale des actionnaires approuvée par au moins les deux tiers des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée.

Les fonctions et responsabilités des administrateurs continuent d'augmenter et d'évoluer à mesure que croissent et se complexifient les activités de la banque et les marchés dans lesquels la banque exerce ses activités et qu'évolue le contexte réglementaire. L'augmentation proposée tient compte du fait que les administrateurs consacrent de plus en plus de temps à nos affaires et que leurs fonctions à titre d'administrateur exigent un engagement substantiel. Ce changement permet à la banque de continuer à attirer et à recruter des candidats qualifiés dotés des compétences, de l'expertise et de l'expérience requises pour satisfaire aux attentes de la banque, des organismes de réglementation et des parties prenantes. Bien que la rémunération maximale actuelle soit appropriée compte tenu du nombre actuel d'administrateurs et de la hausse de la rémunération des administrateurs, la rémunération maximale globale majorée confère une flexibilité accrue dans le cadre du processus de planification de la relève du conseil en permettant à de nouveaux administrateurs de se joindre au conseil avant que d'autres ne se retirent. Ce changement permet aussi à la banque de mettre sur pied de nouveaux comités ou des comités spéciaux (pour lesquels une rémunération peut être versée) en réaction à des événements imprévus ou pour traiter des priorités ou des initiatives précises à mesure qu'elles apparaissent, ainsi que de tenir compte de toute augmentation de la rémunération des administrateurs dans les années à venir.

La résolution devant être soumise aux actionnaires à l'assemblée est la suivante :

« Il est résolu de ratifier, à titre de résolution spéciale, la modification de l'article 3.13 du règlement administratif n° 1 visant à remplacer 5 000 000 \$ par 7 000 000 \$. »

Si la modification est ratifiée, l'article 3.13 sera libellé comme suit :

« 3.13 **Rémunération** – Au cours de chaque exercice, le conseil peut prélever sur les fonds de la Banque une somme ne dépassant pas 7 000 000 \$ à titre de rémunération versée aux administrateurs pour les services qu'ils rendent en cette qualité, et les administrateurs peuvent à l'occasion partager cette somme entre eux de la manière qu'ils jugent appropriée. Les administrateurs ont également droit au remboursement des frais de voyage et des autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions du conseil, aux réunions des comités du conseil ou aux assemblées des actionnaires. »

Pour obtenir le libellé complet de nos règlements administratifs, y compris des modifications devant être approuvées par nos actionnaires, veuillez visiter le site banquescotia.com/assembleeannuelle, le site Web de SEDAR+ (www.sedarplus.ca) ou la section EDGAR du site Web de la SEC (www.sec.gov).

5. RATIFIER DES MODIFICATIONS ADMINISTRATIVES RELATIVES AU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

Le 28 octobre 2025, le conseil a adopté une résolution visant à modifier certaines dispositions des règlements administratifs de la banque, et cette résolution ne prendra effet que si elle est ratifiée par voie de résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée. Ces modifications s'inscrivent dans le cadre de notre examen continu des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et reflètent des changements réglementaires qui sont de nature administrative.

Les modifications apportées aux règlements administratifs visent à faire ce qui suit : 1) permettre que soit reportée la tenue de l'assemblée annuelle des actionnaires, si la *Loi sur les banques*, les lois applicables et les exigences des bourses applicables l'autorisent; 2) exiger pour les assemblées d'actionnaires qu'au moins deux personnes soient présentes en personne ou représentées par fondé de pouvoir pour constituer un quorum; 3) clarifier que le vote lors d'une assemblée des actionnaires peut se faire à main levée, si la *Loi sur les banques* l'autorise, et établir ce qui constitue une *preuve prima facie* de la tenue d'un vote lors d'une assemblée des actionnaires; 4) établir le pouvoir du président de l'assemblée des actionnaires d'ajourner l'assemblée, de modifier l'endroit où les actionnaires peuvent participer à l'assemblée et la façon dont ils peuvent le faire, et de lever l'assemblée; 5) autoriser le conseil à nommer, à l'occasion, un ou plusieurs administrateurs d'une façon permise par la *Loi sur les banques*, pour un mandat qui prend fin au plus tard à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la banque; 6) établir la possibilité de mener les réunions du conseil de façon virtuelle, clarifier la capacité de donner avis d'une réunion du conseil aux administrateurs par voie électronique conformément à la *Loi sur les banques* et de réviser l'avis aux administrateurs concernant une réunion du conseil au moins 24 heures avant l'heure et la date fixées pour cette réunion; et 7) établir la possibilité de mener les réunions extraordinaires du conseil par voie électronique et clarifier la capacité de donner avis d'une réunion extraordinaire aux administrateurs par voie électronique, conformément à la *Loi sur les banques*.

Le conseil vous recommande de voter

pour

la ratification d'une modification relative au règlement administratif n° 1.

Le conseil vous recommande de voter

pour

la ratification des modifications administratives relatives au règlement administratif n° 1.

La résolution devant être soumise aux actionnaires à l'assemblée est la suivante :

« Il est résolu de ratifier les modifications suivantes relatives au règlement administratif n° 1 de la banque :

1. L'article 2.01 du règlement administratif n° 1 de la banque est modifié comme suit :
 « 2.01 **Assemblées annuelle et extraordinaire** – Le conseil doit convoquer une assemblée annuelle des actionnaires qui doit être tenue au plus tard six mois après la fin de chaque exercice, sauf si une période plus longue est permise aux termes de la Loi, des lois applicables et des exigences des bourses applicables. Le conseil peut à tout moment convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires. »
2. L'article 2.03 du règlement administratif n° 1 de la banque est modifié comme suit :
 « 2.03 **Quorum** – Lors d'une assemblée des actionnaires, le quorum, permettant aux actionnaires de valablement délibérer, est atteint lorsque ils sont présentes ou représentées par fondés de pouvoir au moins deux personnes qui, ensemble, détiennent e les détenteurs d'au moins vingt-cinq pour cent des actions de la Banque, en circulation et conférant le droit de vote à une assemblée, sont présents ou représentés par fondés de pouvoir. Toutefois, lorsque les dispositions relatives à une catégorie ou série d'actions prévoient un quorum différent pour les assemblées de leurs détenteurs, ces dispositions s'appliquent aux assemblées de ces actionnaires. »
3. L'article 2.06 du règlement administratif n° 1 de la banque est modifié comme suit :
 « 2.06 **Vote – Sous réserve de la Loi**, Lors d'une assemblée des actionnaires, le vote se fait à main levée sauf si, avant ou après le vote à main levée, un vote au scrutin secret est demandé par le président de l'assemblée ou par toute autre personne présente et habile à voter. Lors d'un vote à main levée, chaque personne présente et habile à voter dispose d'un vote. Lors d'un vote au scrutin secret, chaque actionnaire présent ou représenté par fondé de pouvoir à l'assemblée et habile à y voter dispose d'un vote pour chaque action conférant le droit de vote et dont il est propriétaire. Il est procédé au scrutin secret de la façon prescrite par le président de l'assemblée. Après un vote, la déclaration du président de l'assemblée selon laquelle la question soumise au vote a été adoptée, adoptée à une majorité déterminée ou rejetée, ainsi que l'inscription à cet effet au procès-verbal de l'assemblée, constituent une preuve prima facie du résultat du vote. »
4. Le règlement administratif n° 1 de la banque est modifié par l'ajout d'un nouvel article 2.08 qui se lit comme suit :
 « 2.08 **Ajournement et levée de l'assemblée** – Le président de l'assemblée des actionnaires ou le président du conseil peut ajourner l'assemblée des actionnaires à l'occasion, changer l'endroit où les actionnaires peuvent participer à l'assemblée des actionnaires ou le moyen par lequel les actionnaires peuvent participer à l'assemblée des actionnaires, et lever l'assemblée des actionnaires lorsque l'objet pour lequel l'assemblée a été convoquée, conformément à l'avis de convocation, a été traité. »
5. L'article 3.03 du règlement administratif n° 1 de la banque est modifié comme suit :
 « 3.03 **Vacance comblée et nomination d'administrateurs supplémentaires** – Sous réserve de la Loi, les administrateurs peuvent, s'il y a quorum, combler les vacances survenues au sein du conseil pour quelque motif que ce soit. Les administrateurs de la Banque peuvent nommer un ou plusieurs administrateurs supplémentaires, jusqu'à concurrence du nombre maximal prévu par les présents règlements administratifs, et ces administrateurs supplémentaires demeureront en poste pendant la durée d'un mandat qui prendra fin au plus tard à la clôture de la prochaine assemblée générale des actionnaires de la Banque; toutefois, le nombre total d'administrateurs ainsi nommés ne peut excéder le tiers du nombre d'administrateurs élus lors de la précédente assemblée des actionnaires de la Banque. »
6. L'article 3.05 du règlement administratif n° 1 de la banque est modifié comme suit :
 « 3.05 **Réunions** – Les réunions du conseil ont lieu à Toronto ou ailleurs aux dates et aux heures que désigne le conseil à l'occasion et peuvent être menées par téléphone, par voie électronique ou par un autre mode de communication permettant à tous les participants de communiquer adéquatement entre eux durant la réunion. IL avis de telles réunions doit être est envoyé; soit par courrier affranchi, par livraison de main à main ou par tout autre mode de communication électronique, transmise ou enregistrée, soit par téléphone, conformément à la Loi, au moins 24 heures une semaine avant le moment fixé pour cette date de la réunion, à chaque administrateur à sa dernière adresse ou à son dernier numéro de communication indiqué aux registres du secrétaire. »
7. L'article 3.06 du règlement administratif n° 1 de la banque est modifié comme suit :
 « 3.06 **Réunions extraordinaires** – Le président du conseil, le chef de la direction, le président ou trois administrateurs peuvent convoquer une réunion extraordinaire du conseil aux lieu et moment qu'ils jugent nécessaires aux intérêts de la Banque, et cette réunion peut être menée par téléphone, par voie électronique ou par un autre mode de communication permettant à tous les participants de communiquer adéquatement entre eux durant la réunion. L'avis d'une telle réunion extraordinaire est envoyé soit par courrier affranchi, par livraison de main à main ou par tout autre mode de communication électronique, transmise ou enregistrée, soit par téléphone, conformément à la Loi, au moins douze heures avant la réunion, à chaque administrateur à sa dernière adresse ou à son dernier numéro de communication indiqué aux registres du secrétaire. »

Pour obtenir le libellé complet de nos règlements administratifs, y compris des modifications devant être approuvées par nos actionnaires, veuillez visiter le site banquescotia.com/assembleeannuelle, le site Web de SEDAR+ (www.sedarplus.ca) ou la section EDGAR du site Web de la SEC (www.sec.gov).

6. 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, 94,47 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction. Pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de l'approche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, se reporter à la Section 3 – Rémunération de la haute direction. Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour 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 et extraordinaire des actionnaires de 2026 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.

Le conseil vous
recommande de voter
pour
notre démarche en matière de
rémunération de la haute direction.

7. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

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

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 19 novembre 2026. Les propositions doivent être envoyées à la secrétaire de La Banque de Nouvelle-Écosse, au 40 Temperance Street, Toronto (Ontario) Canada M5H 0B4 ou à corporate.secretary@scotiabank.com.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacun des points soumis au vote exige l'approbation de la majorité des voix (50 % plus une voix) exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée, à l'exception de la ratification d'une modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs, qui exige l'approbation d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée. Les administrateurs sont assujettis à notre politique en matière de vote majoritaire (se reporter à la page 58).

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 17 février 2026, 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 ou durant l'assemblée, ou nommer une personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous (c'est ce qu'on appelle un *vote par procuration*). La manière de voter diffère selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou véritable. Vous êtes un actionnaire véritable si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées pour vous au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs, un fiduciaire ou une institution financière. Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées directement à votre nom auprès de Computershare. Le cas échéant, votre nom figurera sur un certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'inscription directe confirmant les actions que vous détenez.

Actions ordinaires en circulation

1 232 802 966 au
10 février 2026,
date de la présente
circulaire

1 232 483 540 au
17 février 2026,
date de référence

	Actionnaires véritables (non inscrits)	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 exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions.
Voter avant l'assemblée annuelle	Veillez 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 (non inscrits)	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, 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 au plus tard à 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 10 avril 2026 à 9 h (heure de l'Est).	Le formulaire de procuration 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 10 avril 2026 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 À l'attention de Jaime Larry, vice-présidente, Gouvernance et secrétaire générale 40 Temperance Street Toronto (Ontario) Canada M5H 0B4 Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com • Nicola Ray Smith, vice-présidente principale régionale, Région de l'Atlantique, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le dernier jour ouvrable avant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) à l'adresse suivante : Siège social de La Banque de Nouvelle-Écosse À l'attention de Nicola Ray Smith, vice-présidente principale régionale 1709 Hollis Street Halifax (Nouvelle-Écosse) Canada B3J 1W1 • le président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. 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.

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

NOMINATION D'UN TIERS EN TANT QUE FONDÉ DE POUVOIR

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

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

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

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

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

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

Si vous êtes un actionnaire véritable, que vous vous trouvez aux États-Unis et que vous souhaitez voter en ligne durant l'assemblée ou, si cela est autorisé, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, outre les étapes décrites ci-après à la rubrique « Comment assister à l'assemblée », vous DEVEZ obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire. Suivez les instructions de votre intermédiaire reçues avec le formulaire de procuration légal et le formulaire d'instructions de vote qui vous ont été envoyés, ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légal ou une procuration légale si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu un formulaire de procuration légal valide de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Les demandes d'inscription provenant d'actionnaires véritables situés aux États-Unis qui souhaitent voter en ligne à l'assemblée ou, si cela est autorisé, nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par messenger à : USLegalProxy@computershare.com (par courriel), ou à Computershare, Attention : Proxy Dept., 14th Floor, 320 Bay Street, Toronto (Ontario) M5H 4A6, 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 10 avril 2026 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 <https://www.computershare.com/BNS> au plus tard **le 10 avril 2026 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 assister 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 à Toronto, en Ontario, 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, Scotia Plaza, 40 King Street West, 2^e étage, à Toronto. Seuls les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister à l'assemblée en personne. Tous les autres invités pourront y assister en ligne, de la façon décrite à la rubrique « Assister à l'assemblée en ligne » ci-dessous. Si vous assistez à l'assemblée en personne, une vérification de votre statut d'actionnaire ou de fondé de pouvoir dûment nommé sera effectuée à la table d'inscription. Veuillez visiter

banquescotia.com/assembleeannuelle avant l'assemblée pour obtenir les renseignements les plus à jour concernant la participation en personne.

Assister à l'assemblée en ligne

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

Pour vous joindre à la webémission, veuillez vous connecter en ligne à <https://meetings.lumiconnect.com/400-006-109-753>. 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 « bns2026 » (sensible à la casse).
- Les invités, y compris les actionnaires véritables qui ne se sont pas dûment nommés en tant que fondés de pouvoir et qui n'ont pas de nom d'utilisateur doivent cliquer sur le bouton « Invité », puis remplir le formulaire en ligne.

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

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

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

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

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

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

VOTER À L'ASSEMBLÉE

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

SOUMETTRE DES QUESTIONS À L'ASSEMBLÉE

Comme par les années passées, le conseil et la haute direction seront disponibles pour répondre aux questions des actionnaires et des fondés de pouvoir dûment nommés. Dans le cadre de notre engagement continu envers nos parties prenantes, nous avons prévu permettre à celles-ci de soumettre des questions avant l'assemblée en communiquant avec la secrétaire par courriel ou la poste aux coordonnées fournies en quatrième de couverture de la présente circulaire. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues au plus tard à 9 h (heure de l'Est) le 13 avril 2026 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. Dans le cas des questions dûment soumises auxquelles il n'est pas possible de répondre durant l'assemblée annuelle, nous y répondrons dès que possible après l'assemblée et les réponses seront affichées en ligne à banquescotia.com/assembleeannuelle.

COMMENT VOTERA VOTRE FONDÉ DE POUVOIR

Votre fondé de pouvoir doit voter en se conformant aux instructions que vous lui fournissez sur votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote. En ce qui concerne les administrateurs et la nomination de l'auditeur, vous pouvez cocher la case *pour* ou la case *abstention*. En ce qui concerne la ratification des modifications relatives au règlement administratif n° 1, vous pouvez voter *pour* ou *contre*. En ce qui concerne la résolution consultative sur notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants, vous pouvez voter *pour* ou *contre*. En ce qui concerne les propositions d'actionnaires, vous pouvez voter *pour* ou *contre*, ou vous *abstenir de voter* à l'égard de celles-ci. **Si vous ne précisez pas comment vous voulez voter, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions comme il le juge approprié.** Votre fondé de pouvoir décidera également de la manière de voter sur toute modification apportée à un point à l'ordre du jour ou à toute question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas de report ou d'ajournement.

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

- **pour l'élection des candidats aux postes d'administrateur;**
- **pour la nomination de l'auditeur;**
- **pour la ratification, par voie de résolution spéciale, de la modification relative au règlement administratif n° 1 concernant la rémunération des administrateurs;**
- **pour la ratification des modifications administratives relatives au règlement administratif n° 1;**
- **pour la résolution consultative portant sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction;**
- **contre les propositions d'actionnaire.**

CONFIDENTIALITÉ

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

QUORUM

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

RÉSULTATS DU VOTE

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

RÉCEPTION DES DOCUMENTS DESTINÉS AUX ACTIONNAIRES PAR COURRIEL

La transmission électronique est un moyen responsable sur le plan environnemental qui permet de réduire l'usage du papier ainsi que l'empreinte carbone du processus de livraison postale sous-jacent.

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

- les propriétaires véritables peuvent aller à www.proxyvote.com, utiliser le numéro de contrôle qui figure sur le formulaire d'instructions de vote et cliquer sur le bouton lié aux paramètres de livraison pour s'inscrire;
- les actionnaires inscrits qui détiennent des certificats d'actions ou qui reçoivent des instructions pour s'inscrire directement peuvent aller à www.centredesinvestisseurs.com, entrer le Numéro de compte du porteur indiqué sur le formulaire de procuration et cliquer sur « Recevez vos documents par voie électronique » pour s'inscrire.

Une fois inscrit, vous recevrez vos documents destinés aux actionnaires par courriel et vous serez en mesure de voter en ligne, y compris sur votre appareil mobile, en cliquant simplement sur le lien qui figure dans le courriel qui vous a été envoyé par votre intermédiaire, à condition que celui-ci prenne ce type de service en charge.

QUESTIONS?

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

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

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Cette année, il y a 12 candidats aux postes d'administrateur. Tous les candidats ont été élus lors de la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 avril 2025, à l'exception de M. Antonio Garza, qui présente sa candidature en vue d'être élu pour la première fois. Don Callahan ne présentera pas sa candidature en vue d'être réélu en 2026. Le conseil souhaite remercier M. Callahan pour ses services et ses contributions à notre banque.

Chaque administrateur possède une gamme variée de compétences, d'expériences et de connaissances. Ils ont été choisis en fonction de leur intégrité, de leurs compétences collectives et de leur capacité à aider à résoudre le large éventail de questions que le conseil examine dans le cadre de la surveillance de nos activités et affaires. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos attentes envers les administrateurs et du fonctionnement du conseil aux pages 28 et suivantes.

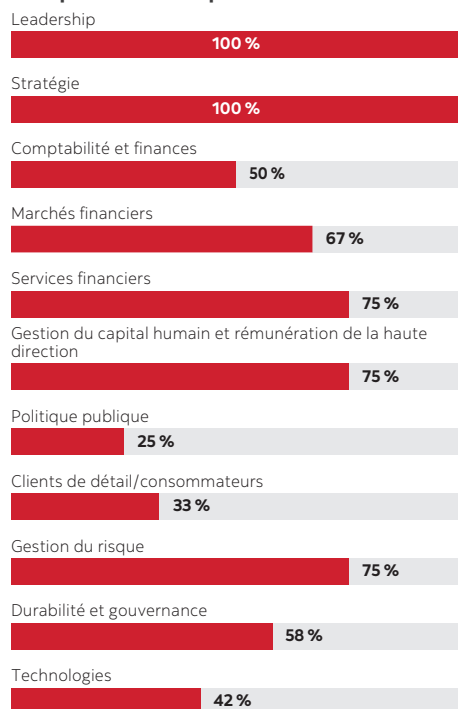
INDÉPENDANCE

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

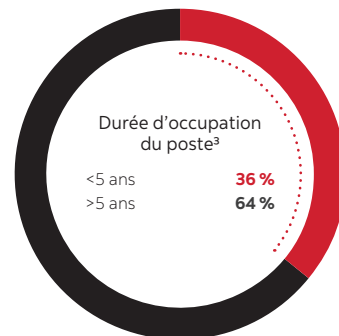
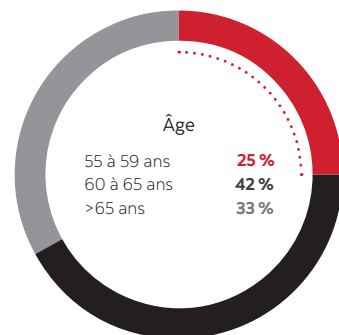
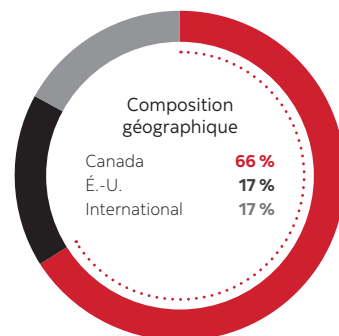
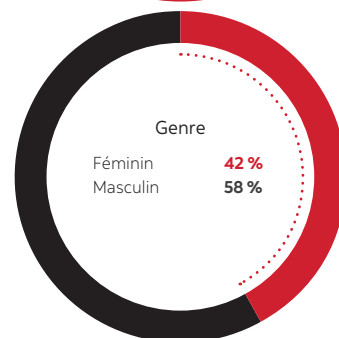
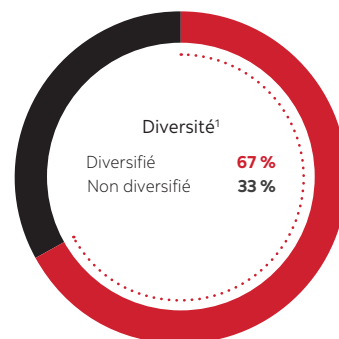
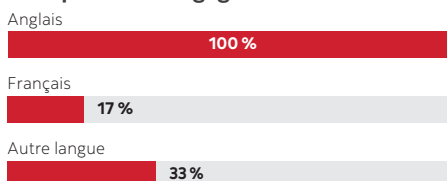
DIVERSITÉ

Chaque administrateur possède une riche expérience en matière de leadership et d'élaboration de stratégies. Nous sommes d'avis que le conseil doit son efficacité en grande partie aux perspectives uniques de nos administrateurs qui découlent de la combinaison et de la diversité de leur expérience, de leurs points de vue, de leur genre, de leur identité ou de leur expression de genre, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur origine ethnique, de leur pays d'origine, de leurs caractéristiques personnelles ainsi que de leur appartenance à des groupes souffrant d'iniquité, ce qui comprend les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées. Vous trouverez des renseignements au sujet de notre politique sur la diversité du conseil aux pages 53 et 54 ainsi que sur la façon dont les compétences et l'expérience de nos administrateurs sont représentées aux pages 17 et suivantes).

Compétences et expérience clés



Compétences langagières²



DURÉE D'OCCUPATION DU POSTE ET LIMITES APPLICABLES AU NOMBRE TOTAL DE MANDATS

Le conseil s'efforce d'établir un équilibre entre les administrateurs de longue date et les nouveaux administrateurs afin de bénéficier de leur expérience tout en étant exposé à de nouvelles perspectives. La durée moyenne d'occupation du poste d'administrateur, sauf pour Antonio Garza, qui est un nouveau candidat, est de 7,1 ans (vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la durée d'occupation du poste et des limites applicables au nombre total de mandats aux pages 55 et 56).

¹ Les administrateurs qui satisfont aux critères de diversité sont ceux qui s'identifient comme des femmes, des personnes de couleur, des Autochtones, des personnes handicapées et/ou qui s'identifient comme des membres de la communauté 2ELGBTQIA+. Cinq des candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme des femmes et trois s'identifient comme des personnes de couleur.

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

³ M. Garza, qui n'est actuellement pas membre du conseil, a été exclu des données présentées dans ce diagramme.

PROFILS DES ADMINISTRATEURS

Chaque administrateur a fourni l'information au sujet du nombre d'actions de la Banque Scotia qu'il détient ou sur lesquelles il exerce une emprise. Cette information ainsi que les détails relatifs aux unités d'actions à dividende différé à l'intention des administrateurs (les UADDA) qu'ils détiennent sont à jour en date du 31 octobre 2025. La valeur des actions ordinaires et des UADDA est calculée en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la TSX) le 31 octobre 2025, soit 91,99 \$ pour 2025 et du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2024, soit 71,69 \$ pour 2024. Pour l'exercice 2025, l'exigence concernant l'actionnariat correspond à cinq fois la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération annuelle : 975 000 \$ pour les administrateurs et 1 750 000 \$ pour le président du conseil. Les administrateurs ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour satisfaire à cette exigence. Le président indépendant du conseil a cinq ans à compter de la date de sa nomination comme président pour satisfaire à cette exigence. Les multiples indiqués dans les profils ci-après sont fondés sur les exigences concernant l'actionnariat en place pour chaque année, qui sont inchangées pour les exercices 2024 et 2025.

Les renseignements relatifs à la présence aux réunions reflètent le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2025 et le nombre de réunions auxquelles chaque candidat a assisté pendant qu'il siégeait au conseil ou à un comité.

Nous avons renforcé nos exigences en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs. Se reporter à la page 27 pour obtenir plus de détails à ce sujet.



Aaron W. Regent

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 60 ans | Administrateur depuis 2013

Indépendant

Votes pour en 2025 : 94,76 %

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

Aaron Regent préside le conseil de la Banque Scotia. Il est le fondateur, président du conseil et chef de la direction de Magris Performance Materials Inc., une société de matériaux de performance qui est un chef de file en Amérique du Nord. Il a été président et chef de la direction de la Société aurifère Barrick de janvier 2009 à juin 2012. Auparavant, il a été associé directeur principal de Brookfield Asset Management, cochef de la direction de Brookfield Infrastructure Group, société de gestion d'actifs, ainsi que président et chef de la direction de Falconbridge Limitée. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Western Ontario. M. Regent est comptable professionnel agréé et membre de CPA Ontario.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Gestion du risque | Durabilité et gouvernance

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision (expert financier) Gouvernance Capital humain et rémunération Évaluation des risques Technologies ¹⁾	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 100 % 6 sur 6 / 100 % 6 sur 6 / 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
2025	123 072	88 459	211 531	8 137 343 \$	19 458 737 \$	11,1
2024	92 422	77 389	169 811	5 548 017 \$	12 173 751 \$	7,0
Variation	30 650	11 070	41 720	2 589 326 \$	7 284 986 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Nutrien Ltd. (de 2018 à aujourd'hui)	Audit Ressources humaines et rémunération (président)

¹⁾ En date du 1^{er} février 2025, M. Regent a été nommé membre du comité des technologies.



Nora A. Aufreiter

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 66 ans | Administratrice depuis 2014

Indépendante

Votes pour en 2025 : 98,74 %

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

Nora Aufreiter est une 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 septembre 2024, M^{me} Aufreiter s'est vu décerner un certificat de durabilité par la Stanford Doerr School of Sustainability. En 2011, elle a été désignée par le Women's Executive Network comme étant l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada. En juin 2018, l'université de Western Ontario a décerné à M^{me} Aufreiter un doctorat honorifique en droit (LLD).

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Services financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Durabilité et gouvernance | Technologies

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Capital humain et rémunération (présidente) Évaluation des risques	6 sur 6 / 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
2025	6 900	48 492	55 392	4 460 779 \$	5 095 510 \$	5,2
2024	6 900	41 784	48 684	2 995 495 \$	3 490 156 \$	3,6
Variation	0	6 708	6 708	1 465 284 \$	1 605 354 \$	

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

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



Guillermo E. Babatz

Mexico, Mexique
Âge : 57 ans | Administrateur depuis 2014

Indépendant

Votes pour en 2025 : 98,94 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Capital humain et rémunération Évaluation des risques ¹⁾	6 sur 6 / 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
2025	2 500	40 360	42 860	3 712 716 \$	3 942 691 \$	4,0
2024	2 500	35 073	37 573	2 514 383 \$	2 693 608 \$	2,8
Variation	0	5 287	5 287	1 198 333 \$	1 249 083 \$	

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

¹⁾ En date du 8 avril 2025, M. Babatz a cessé d'être président du comité d'évaluation des risques.



W. Dave Dowrich
Brooklyn (New York) É.-U.
Âge : 58 ans | Administrateur
depuis 2022
Indépendant

Votes pour en 2025 : 99,60 %

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



Antonio Garza
Mexico, Mexique
Âge : 66 ans | Nouveau
candidat
Indépendant

Ne sera plus admissible au
renouvellement de son
mandat en avril 2038

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Gestion du risque | Durabilité et gouvernance

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision (expert financier) Gouvernance ¹⁾ Évaluation des risques ²⁾	5 sur 5 / 100 % 3 sur 3 / 100 % 3 sur 3 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2025	1 000	15 144	16 144	1 393 097 \$	1 485 087 \$	1,5
2024	1 000	10 870	11 870	779 270 \$	850 960 \$	0,9
Variation	0	4 274	4 274	613 827 \$	634 127 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

¹⁾ En date du 8 avril 2025, M. Dowrich a été nommé membre du comité de gouvernance.

²⁾ En date du 8 avril 2025, M. Dowrich a cessé d'être membre du comité d'évaluation des risques.

L'ambassadeur Antonio Garza (à la retraite) est un administrateur de sociétés et agit comme conseiller principal du bureau de Mexico de White & Case LLP, un cabinet d'avocats d'envergure mondiale. Il a agi auparavant comme ambassadeur des États-Unis au Mexique, comme président du conseil de la Texas Railroad Commission, comme 99^e secrétaire d'État du Texas et comme Juge du Comité de Cameron. M. Garza est un expert reconnu des relations États-Unis-Mexique et du contexte commercial et politique des deux pays. Il est un fiduciaire de l'Université méthodiste du Sud et le président de son comité des affaires juridiques et gouvernementales. M. Garza siège également au conseil d'administration de la George W. Bush Foundation et est le président du conseil consultatif du Bush Presidential Center. M. Garza siège au Americas Society/Council of the Americas et à la American Chamber of Commerce à Mexico, et est membre du Council on Foreign Relations et du COMEXI, son équivalent mexicain. Il a déjà obtenu le prix Aguila Azteca (aigle aztèque), soit la plus prestigieuse distinction que puisse décerner le gouvernement mexicain à un citoyen étranger. M. Garza est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de l'Université du Texas à Austin et d'un baccalauréat en droit de la faculté de droit de l'Université méthodiste du Sud et il a reçu une distinction en tant qu'ancien étudiant de chaque université, en plus d'avoir été intronisé au panthéon de la McCombs School of Business. M. Garza est membre du barreau de l'État du Texas et est autorisé à pratiquer le droit devant la Cour suprême des États-Unis.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Services financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Politique publique | Gestion du risque | Durabilité et gouvernance

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : s. o.

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	—	—	—

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
2025	s. o. ¹⁾	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o. 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

Canadien Pacifique Kansas City Limitée (de 2023 à aujourd'hui)	Gouvernance, mise en candidature et responsabilité sociale Gestion du risque et durabilité
The Greenbrier Companies (de 2021 à aujourd'hui)	Audit Mise en candidature et gouvernance (président)
MoneyGram International (de 2012 à 2023) ³⁾	—
Kansas City Southern (de 2010 à 2023) ⁴⁾	—
Americas Technology Acquisition Corp. (de 2020 à 2022)	—

¹⁾ En date de la présente circulaire, M. Garza satisfait à l'exigence selon laquelle il doit détenir au moins 1 000 actions ordinaires de la banque.

²⁾ S'il est élu, M. Garza aura jusqu'en 2031 pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat.

³⁾ En date du 1^{er} juin 2023, MoneyGram International a été radiée de la cote du Nasdaq Stock Market à la suite d'une acquisition qui a donné lieu à une opération de fermeture.

⁴⁾ M. Garza a été membre du conseil de Kansas City Southern de 2010 jusqu'à la fusion qui a créé l'entité Canadien Pacifique Kansas City Limitée en avril 2023.



Michael B. Medline

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 62 ans | Administrateur depuis 2023

Indépendant

Votes pour en 2025 : 98,98 %

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

Michael Medline a été nommé président et chef de la direction de The Woodbridge Company Limited, une société de portefeuille de placements fermée, en janvier 2026. Précédemment, il a occupé les fonctions de président et chef de la direction d'Empire Company Limited (Empire) et de Sobeys inc. de janvier 2017 à novembre 2025. Dans le cadre de l'exercice de ces fonctions, il a supervisé la mise en œuvre du plan d'action climatique et des initiatives connexes de cette société. M. Medline est un chef de file reconnu dans le secteur de la vente au détail au Canada. Il a occupé des postes de haute direction dans le secteur de la vente au détail à la Société Canadian Tire, dont celui de président et chef de la direction. Il a commencé sa carrière à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, puis a pratiqué le droit pendant deux ans au sein du cabinet McCarthy Tétrault. Il a été conseiller juridique à PepsiCo Canada avant de se joindre à Abitibi-Consolidated Inc., où il a occupé divers postes, dont celui de vice-président principal, Stratégie et Développement de l'entreprise. M. Medline siège au conseil des fiduciaires de The Hospital for Sick Children (SickKids) et y préside le comité des ressources humaines. Il est vice-président du conseil des gouverneurs du Huron University College de l'Université Western et siège au conseil des fiduciaires du William & Mary Business School Foundation Board. Il a été président du Conseil canadien du commerce de détail et de la Grocery Foundation, et a déjà siégé au conseil des gouverneurs du Panthéon des sports canadiens et au conseil d'administration de la SickKids Foundation et de l'Initiative BlackNorth. M. Medline est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Raymond A. Mason School of Business, William & Mary, d'un baccalauréat en droit de l'Université de Toronto, ainsi que d'un baccalauréat ès arts du Huron University College de l'Université Western.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Marchés financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Clients de détail/consommateurs | Durabilité et gouvernance | Technologies

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision Gouvernance (président) ¹⁾	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
2025	13 052	9 483	22 535	872 341 \$	2 072 995 \$	2,1
2024	13 052	5 187	18 239	371 856 \$	1 307 554 \$	1,3
Variation	0	4 296	4 296	500 485 \$	765 441 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

Empire Company Limited (de 2017 à 2025)

¹⁾ En date du 8 avril 2025, M. Medline a été nommé président du comité de gouvernance.



Lynn K. Patterson

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 64 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante

Votes pour en 2025 : 98,10 %

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

Lynn Patterson est une 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. A ce titre, elle était l'une des deux sous-gouverneurs responsables de la surveillance des analyses et des activités que mène la Banque du Canada en vue de faire la promotion d'un système financier stable et efficient. Avant d'être sous-gouverneure, M^{me} Patterson a été conseillère spéciale du gouverneur et représentante principale (Marchés financiers) au bureau régional de la Banque du Canada à Toronto. Avant de travailler à la Banque du Canada, elle a été présidente et directrice nationale chez Bank of America Merrill Lynch Canada. M^{me} Patterson siège actuellement au conseil de Mastercard Foundation Asset Management Corporation, une organisation sans but lucratif. Elle 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 | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | 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	10 sur 10 / 100 %	Capital humain et rémunération Évaluation des risques (présidente) ¹⁾	6 sur 6 / 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
2025	16 385	22 556	38 941	2 074 926 \$	3 582 183 \$	3,7
2024	10 885	17 552	28 437	1 258 303 \$	2 038 649 \$	2,1
Variation	5 500	5 004	10 504	816 623 \$	1 543 534 \$	

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

Membre de comités du conseil à l'heure actuelle

¹⁾ En date du 8 avril 2025, M^{me} Patterson a été nommée présidente du comité d'évaluation des risques.



Una M. Power

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 61 ans | Administratrice depuis 2016
Indépendante

Votes pour en 2025 : 97,72 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction | Gestion du risque | Durabilité et gouvernance

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Capital humain et rémunération Évaluation des risques	6 sur 6 / 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
2025	5 783	48 118	53 901	4 426 375 \$	4 958 353 \$	5,1
2024	5 783	42 058	47 841	3 015 138 \$	3 429 721 \$	3,5
Variation	0	6 060	6 060	1 411 237 \$	1 528 632 \$	

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



Sandra J. Stuart

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
Âge : 62 ans | Administratrice depuis 2023
Indépendante

Votes pour en 2025 : 93,87 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Gouvernance ¹⁾ Évaluation des risques Technologies ²⁾	2 sur 2 / 100 % 6 sur 6 / 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
2025	5 000	9 135	14 135	840 329 \$	1 300 279 \$	1,3
2024	3 000	5 187	8 187	371 856 \$	586 926 \$	0,6
Variation	2 000	3 948	5 948	468 473 \$	713 353 \$	

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Canfor Corporation / Canfor Pulp Products Inc. (de 2021 à aujourd'hui)	Audit (Canfor Pulp Products Inc.) Comité conjoint de l'environnement, de la santé et de la sécurité (présidente)
DRI Healthcare Trust (de 2021 à 2025)	—
TELUS Numérique (de 2021 à 2025)	—

¹⁾ En date du 31 janvier 2025, M^{me} Stuart a cessé d'être membre du comité de gouvernance.

²⁾ En date du 1^{er} février 2025, M^{me} Stuart a été nommée membre du comité des technologies.



L. Scott Thomson
Toronto (Ontario) Canada
Âge : 56 ans | Administrateur
depuis 2016
Non indépendant

Votes pour en 2025 : 99,58 %

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

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

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 10 sur 10 / 100 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	—	—

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADD	UAP	Nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAP	Valeur des UADD	Valeur des actions ordinaires, des UADD et des UAP ¹⁾
2025	60 733	33 741	148 469	242 943	3 103 817 \$	22 348 292 \$
2024	53 686	31 913	72 661	158 260	2 287 874 \$	11 345 697 \$
Variation	7 047	1 828	75 808	84 683	815 943 \$	11 002 595 \$

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Finning International Inc. (de 2013 à 2022)	—

¹⁾ L'exigence en matière d'actionariat applicable à M. Thomson correspond à huit fois son salaire de base de chef de la direction (exigence qu'il a par ailleurs dépassée (se reporter à la page 81)). Les actions ordinaires, les UADD, les unités d'actions liées à la performance et les titres détenus par l'intermédiaire de notre Programme d'actionariat des employés sont pris en compte aux fins du respect de cette exigence. Se reporter à la page 100 pour obtenir des détails à ce sujet.



Steven C. Van Wyk
Chicago (Illinois) États-Unis
Âge : 67 ans | Administrateur
depuis novembre 2024
Indépendant

Votes pour en 2025 : 98,17 %

Ne sera plus admissible au
renouvellement de son
mandat en avril 2037

Steven Van Wyk est un administrateur de sociétés et est le chef de groupe, Information sortant de HSBC Bank PLC. Au cours de sa carrière de 40 ans, il a occupé différents postes de niveau supérieur en technologies de l'information tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale, dont celui de chef de l'information au sein de PNC Financial Services Group, Inc. et de chef de l'information à l'échelle mondiale d'ING Groep N.V. ainsi que plusieurs postes auprès de Morgan Stanley, notamment pendant plusieurs années durant lesquelles il a agi en tant que chef de l'information et chef de l'exploitation de son groupe dédié aux investisseurs particuliers. M. Van Wyk est titulaire d'un baccalauréat ès arts en gestion des affaires et en comptabilité avec une mineure en science informatique de la University of Central Iowa et il s'est vu remettre un doctorat honorifique en services publics par le Central College en 2019. Il est un expert-comptable autorisé, un auditeur interne autorisé et un responsable des finances et de l'exploitation, Series 27 (*Series 27 Financial/Operations Principal*). M. Van Wyk préside le conseil d'administration du Banking Industry Architecture Network, un organisme sans but lucratif qui cherche à mettre en place un cadre architectural commun afin de faciliter l'interopérabilité bancaire.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

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

ASSIDUITÉ GLOBALE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS : 16/18 / 89 %

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	8 sur 9 / 89 %	Audit et révision (expert financier) Technologies (président) ¹⁾	4 sur 5 / 80 % 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 ²⁾
2025	1 000	3 982	4 982	366 304 \$	458 294 \$	0,5

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

	Membre de comités du conseil à l'heure actuelle
Adyen N.V. (de 2025 à aujourd'hui)	Audit et risque
Genworth Financial, Inc. (de 2025 à aujourd'hui)	Gestion du risque Technologies (président)
Reinsurance Group of America Inc. (de 2019 à aujourd'hui)	Audit Cybersécurité et technologie (président) Gestion du risque

¹⁾ En date du 1^{er} février 2025, M. Van Wyk a été nommé président et membre du comité des technologies.

²⁾ M. Van Wyk a jusqu'en 2029 pour se conformer aux exigences en matière d'actionariat.



Benita M. Warmbold
 Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 67 ans | Administratrice
 depuis 2018
Indépendante

Votes pour en 2025 : 97,80 %
 Ne sera plus admissible au
 renouvellement de son
 mandat en avril 2031

Benita Warmbold est une administratrice de sociétés et 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 de chef des finances en juillet 2017. Au cours de ses neuf années à l'Office d'investissement du RPC, M^{me} Warmbold était responsable des activités liées aux affaires financières, fiscales et juridiques, ainsi que de celles en lien avec la gestion du risque, le rendement et les données, l'audit interne, la technologie et les investissements. Avant son arrivée à l'Office d'investissement en 2008, elle a occupé des postes de haute direction au sein de Northwater Capital, la Corporation de développement des investissements du Canada et KPMG. Elle a déjà présidé le conseil d'administration du Conseil canadien sur la reddition de comptes et était auparavant membre du conseil consultatif du Centre Intact d'adaptation au climat. 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 l'Institut des administrateurs de sociétés et elle a été intronisée au temple de la renommée du Women's Executive Network.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Comptabilité et finances | Marchés financiers | Services financiers | Gestion du risque | Durabilité et gouvernance

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

	Présence aux réunions	Comités	Présence aux réunions
Conseil	10 sur 10 / 100 %	Audit et révision (présidente) (experte financière) Gouvernance	5 sur 5 / 100 % 6 sur 6 / 100 %

PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Exercice	Actions ordinaires	UADDA	Nombre total d'actions ordinaires et d'UADDA	Valeur des UADDA	Valeur des actions ordinaires et des UADDA	Valeur totale en tant que multiple de la propriété cible de titres de capitaux propres
2025	3 000	33 257	36 257	3 059 311 \$	3 335 281 \$	3,4
2024	3 000	27 375	30 375	1 962 514 \$	2 177 584 \$	2,2
Variation	0	5 882	5 882	1 096 797 \$	1 157 697 \$	

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

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

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 expériences sont nécessaires pour pouvoir surveiller les activités de la banque à l'heure actuelle et dans l'avenir.

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

Domaines d'expérience clés	N. Aufreiter	G. Babatz	W. Dowrich	A. Garza	M. Medline	L. Patterson	U. Power	A. Regent	S. Stuart	L. Thomson	S. Van Wyk	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 réalisation 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		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓
Services financiers Expérience dans le secteur des services financiers et/ou la réglementation financière	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓
Gestion du capital humain et rémunération de la haute direction Expérience dans les questions liées aux ressources humaines, notamment la culture d'entreprise, le perfectionnement 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 repérage, l'évaluation et la gestion des risques financiers et non financiers		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
Durabilité et gouvernance Expérience dans les questions liées à la durabilité, les enjeux environnementaux (y compris les enjeux climatiques) et sociaux et/ou les principes et les pratiques de gouvernance au sein d'une organisation de taille et de complexité importantes	✓		✓	✓	✓		✓	✓				✓
Technologies Compréhension de la technologie et de l'innovation, du secteur numérique, de la gestion des données et/ou de la cybersécurité au sein de grandes entreprises complexes et à l'égard des plateformes technologiques de la banque et de ses autres systèmes d'exploitation et infrastructures complexes	✓				✓				✓	✓	✓	

Le comité de gouvernance tient également une grille détaillée des domaines d'expérience généraux de chaque administrateur (comme le marketing, la réglementation, la conformité et les affaires gouvernementales), de leurs compétences spécifiques liées aux questions de durabilité et de gouvernance et aux technologies, 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.

Les compétences spécifiques liées aux questions de durabilité et de gouvernance comprennent les compétences en lien avec les questions environnementales et climatiques, les questions sociales et la gouvernance. Les administrateurs qui affichent ces compétences, y compris des compétences liées au climat, ont acquis une expérience dans les questions en matière de durabilité et de climat dans le

cadre de postes de haute direction ou d'administrateur occupés au sein d'organisations complexes, par des certifications d'instituts spécialisés en durabilité, par la supervision d'investissements liés au climat et par la participation à la réforme de lois avec un accent sur les obligations de gouvernance d'entreprise. Les administrateurs ont aussi occupé des postes au sein de conseils d'administration, de comités consultatifs et d'associations sectorielles spécialisés dans les domaines des mines, de la foresterie, des infrastructures énergétiques et des ressources naturelles, plus précisément dans les initiatives de réduction des émissions de carbone et d'autres mandats relatifs au climat. Les administrateurs qui affichent des compétences liées aux technologies possèdent une expérience en technologie et en innovation, en cybersécurité, en éthique des données et/ou en intelligence artificielle (IA). L'expérience de nos administrateurs comprend notamment le fait de conseiller des sociétés sur diverses stratégies en matière de technologies, d'occuper des postes de haute direction assortis de responsabilités de supervision des fonctions technologiques et de gestion de crise et de participer à des cours et à des séminaires sur les technologies émergentes, la gestion des risques liés à la cybersécurité et à l'IA, la gestion des risques liés aux données et à l'utilisation de l'IA par les conseils d'administration.

Présence aux réunions

Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2025 et l'assiduité globale à ces réunions des membres 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 17 et suivantes. Tous les candidats aux postes d'administrateur qui siégeaient alors au conseil ont assisté à l'assemblée annuelle virtuelle tenue en avril 2025. 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	10	99 %
Comité d'audit et de révision	5	97 %
Comité de gouvernance	6	100 %
Comité du capital humain et de la rémunération	6	100 %
Comité d'évaluation des risques	6	100 %
Comité des technologies	4	100 %
Nombre total de réunions	37	99 %

Le tableau ci-dessous indique le nombre de réunions du conseil et des comités pendant l'exercice 2025 auxquelles ont assisté les administrateurs qui ne présenteront pas leur candidature en vue d'être réélus en 2026 et des administrateurs qui se sont retirés de leurs fonctions au conseil en 2025. M. Callahan ne présentera pas sa candidature en vue d'être réélu lors de l'assemblée annuelle du 14 avril 2026, et MM. Bonham, Penner et Rovinescu n'ont pas présenté leur candidature en vue d'être réélus lors de l'assemblée annuelle du 8 avril 2025.

	Réunions	Présence
Daniel (Don) Callahan		
Conseil	10 sur 10	100 %
Comité d'audit et de révision ¹⁾	1 sur 1	100 %
Comité d'évaluation des risques	6 sur 6	100 %
Comité des technologies ¹⁾	4 sur 4	100 %
Scott B. Bonham		
Conseil	5 sur 5	100 %
Comité d'audit et de révision	2 sur 2	100 %
Comité de gouvernance	3 sur 3	100 %
Michael D. Penner		
Conseil	5 sur 5	100 %
Comité d'audit et de révision	2 sur 2	100 %
Comité de gouvernance	3 sur 3	100 %
Calin Rovinescu		
Conseil	5 sur 5	100 %
Comité de gouvernance (président)	3 sur 3	100 %
Comité du capital humain et de la rémunération	3 sur 3	100 %

¹⁾ En date du 31 janvier 2025, M. Callahan a cessé d'être membre du comité d'audit et de révision, et en date du 1^{er} février 2025, il a été nommé membre du comité des technologies.

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 des banques canadiennes de notre groupe de comparaison. Le comité tient également compte des tendances et des structures de rémunération de plusieurs sociétés à grande capitalisation qui font partie de l'indice TSX 60 (dont CN, Enbridge, Brookfield, Suncor Énergie et TC Énergie) et d'autres institutions financières et internationales comparables.

Le comité examine régulièrement la rémunération des administrateurs pour s'assurer que notre programme est approprié, de sorte que nous puissions continuer d'attirer et de garder au service de notre conseil des professionnels compétents et de procurer une valeur adéquate à nos actionnaires compte tenu des risques auxquels s'exposent les administrateurs, des responsabilités qui leur incombent, du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions, de leur charge de travail, de la complexité des problèmes qu'ils doivent résoudre, du processus de prise de décisions et des compétences requises de ceux-ci.

On s'attend à ce que les administrateurs se tiennent au fait des développements dans le secteur, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale, de façon à pouvoir apporter une contribution significative.

Les administrateurs sont régulièrement informés entre les réunions des enjeux concernant la banque et de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs.

Notre structure de rémunération des administrateurs renforce l'engagement des administrateurs et est prévisible, transparente et facile à administrer, peu importe le nombre de réunions tenues durant l'année.

ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

Le tableau ci-après renferme notre barème de rémunération pour l'exercice 2025. Le président du conseil touche une rémunération supérieure et les présidents des comités reçoivent une rémunération qui tient compte des responsabilités supplémentaires associées à leur rôle de leadership.

Rémunération annuelle des administrateurs

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

Rémunération annuelle des présidents d'un comité	50 000 \$
---	------------------

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

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS EN 2025

Le tableau ci-après indique la rémunération versée aux administrateurs durant l'exercice 2025. En tant que président et chef de la direction de la banque, M. Thomson n'est pas rémunéré pour ses services en qualité d'administrateur. M. Garza est un nouveau candidat et il n'a touché aucune rémunération pour des services en qualité d'administrateur au cours de l'exercice 2025.

	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 (\$) ¹⁾	Président du conseil non dirigeant (\$)				
N. Aufreiter	275 000	50 000	—	325 000	100	0	325 000
G. Babatz ²⁾	275 000	21 944	—	296 944	83	60 893	357 837
S. Bonham ³⁾	120 694	—	—	120 694	100	5 000	125 694
D. Callahan	275 000	—	—	275 000	100	0	275 000
W. Dowrich	275 000	—	—	275 000	100	0	275 000
M. Medline ⁴⁾	275 000	28 056	—	303 056	100	0	303 056
L. Patterson ⁵⁾	275 000	28 056	—	303 056	100	0	303 056
M. Penner ⁶⁾	120 694	—	—	120 694	71	5 000	125 694
U. Power ⁷⁾	275 000	—	—	275 000	100	259 472	534 472
A. Regent	—	—	500 000	500 000	100	0	500 000
C. Rovinescu ⁸⁾	120 694	21 944	—	142 639	100	5 000	147 639
S. Stuart	275 000	—	—	275 000	100	0	275 000
S. Van Wyk ⁹⁾	263 542	37 500	—	301 042	100	—	301 042
B. Warmbold	275 000	50 000	—	325 000	100	0	325 000
Total	3 100 625	237 500	500 000	3 838 125		335 365	4 173 490

¹⁾ Le comité des technologies de la banque a été mis sur pied en date du 1^{er} février 2025.

²⁾ M. Babatz a cessé d'être président du comité d'évaluation des risques le 8 avril 2025 et a touché une rémunération calculée au prorata pour l'exercice 2025. M. Babatz a gagné 806 600 pesos mexicains (60 893 \$ CA en fonction d'un taux de change de 0,07549318 le 31 octobre 2025) au cours de l'exercice 2025 pour les fonctions qu'il a exercées au sein du conseil de Grupo Financiero Scotiabank Inverlat, S.A. de C.V. et de trois de ses filiales à compter du 30 avril 2025.

³⁾ M. Bonham n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélu au conseil lors de l'assemblée annuelle du 8 avril 2025, et il a touché une rémunération calculée au prorata pour l'exercice 2025. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ CA a été effectué pour souligner ses années de service au conseil. M. Bonham n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

⁴⁾ M. Medline a été nommé président du comité de gouvernance le 8 avril 2025 et a touché une rémunération calculée au prorata.

⁵⁾ M^{me} Patterson a été nommée présidente du comité d'évaluation des risques le 8 avril 2025 et a touché une rémunération calculée au prorata.

⁶⁾ M. Penner n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélu au conseil lors de l'assemblée annuelle du 8 avril 2025, et il a touché une rémunération calculée au prorata pour l'exercice 2025. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ CA a été effectué pour souligner ses années de service au conseil. M. Penner n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

⁷⁾ M^{me} Power a gagné 185 000 \$ US (259 472 \$ CA en fonction d'un taux de change de 1,40255 le 31 octobre 2025) au cours de l'exercice 2025 pour les fonctions qu'elle a exercées comme présidente du conseil de Scotia Holdings (USA) LLC.

⁸⁾ M. Rovinescu n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélu au conseil lors de l'assemblée annuelle du 8 avril 2025, et il a touché une rémunération calculée au prorata pour l'exercice 2025. Un don de bienfaisance de 5 000 \$ CA a été effectué pour souligner ses années de service au conseil. M. Rovinescu n'a tiré aucun avantage financier de ce don.

⁹⁾ M. Van Wyk a été nommé au conseil le 15 novembre 2024 et a été nommé président du comité des technologies le 1^{er} février 2025. Il a touché une rémunération calculée au prorata.

NOUVEAUTÉ EN 2026

En guise de reconnaissance des responsabilités accrues des membres du conseil et afin que la banque demeure concurrentielle sur le marché des talents pour les postes d'administrateur, le conseil a approuvé la structure de rémunération suivante, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2025, ainsi que de nouvelles exigences en matière d'actionariat.

Rémunération annuelle des administrateurs

Président du conseil (une tranche de 355 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	525 000 \$
Tous les autres administrateurs (une tranche de 200 000 \$ doit être reçue sous forme d'actions ordinaires ou d'UADDA)	290 000 \$

Rémunération annuelle des présidents d'un comité	55 000 \$
---	------------------

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.

Nos exigences concernant l'actionnariat des administrateurs ont été renforcées et ont été approuvées par le conseil en date du 1^{er} novembre 2025.

Exigence	Administrateurs	Président du conseil
Les exigences en matière de détention d'actions ordinaires ou d'UADDA ci-contre doivent être satisfaites dans les cinq ans suivant la date d'entrée en fonction au conseil et pendant toute la durée du mandat de l'administrateur	1 000 000 \$ (5x la tranche de la rémunération annuelle sous forme de titres de capitaux propres)	1 775 000 \$ (5x la tranche de la rémunération annuelle sous forme de titres de capitaux propres)
L'exigence en matière de détention d'actions ordinaires ci-contre doit être satisfaite dans les six mois suivant la date d'entrée en fonction au conseil		1 000
La tranche de la rémunération annuelle des administrateurs ci-contre 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 satisfaites	200 000 \$	355 000 \$

La rémunération de chaque administrateur sera payée entièrement en titres de capitaux propres jusqu'à ce que soit atteint le niveau d'actionnariat qui lui est applicable.

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.

Nous avons des exigences en matière d'actionnariat rigoureuses.

Tous les administrateurs détiennent au moins 1 000 actions ordinaires de la banque.

Tous les administrateurs actuels surpassent nos exigences en matière d'actionnariat, sauf M. Van Wyk, qui a jusqu'en 2029 pour satisfaire à ces exigences.

M. Thomson, à titre de président et chef de la direction, doit satisfaire à une exigence en matière d'actionnariat qui correspond à huit fois son salaire de base de chef de la direction (exigence qu'il a par ailleurs dépassée). Se reporter aux pages 22, 81 et 100 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

À propos des UADDA

Les UADDA sont des unités fictives qui ont la même valeur que nos actions ordinaires et comportent donc le même risque de fluctuation à la hausse ou à la baisse. Les UADDA donnent droit à des équivalents de dividendes assujettis au même calendrier que les dividendes versés sur nos actions ordinaires, mais ne confèrent à leurs porteurs aucun droit de vote ni aucun des autres droits dont jouissent les actionnaires.

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

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'acquérir une connaissance intime de la façon dont le monde, nos marchés financiers et notre banque travaillent pour un processus de surveillance agile, transparent et prospectif. La présente section explique le fonctionnement de la gouvernance à la Banque Scotia et décrit notre conseil et ses priorités ainsi que ce à quoi vous pouvez vous attendre de nos administrateurs.

TABLE DES MATIÈRES

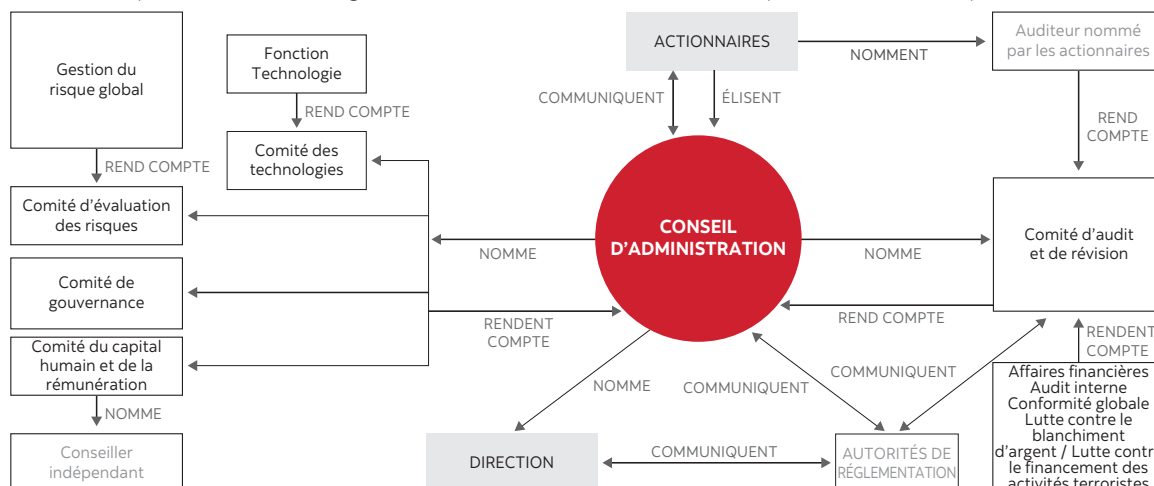
Rémunération des administrateurs	25
Actionnariat des administrateurs	27
Structure du conseil	31
Priorités du conseil	32
Questions en matière de durabilité et de gouvernance	46
Composition, formation et évaluation du conseil	52
Rapports des comités	63

Cette année, un contexte économique et politique difficile, notamment en raison de la menace constante d'imposition de tarifs par la nouvelle administration américaine et de l'élection d'un nouveau premier ministre du Canada, de même que des événements géopolitiques, l'évolution du cadre réglementaire tant au Canada qu'aux États-Unis et les changements dans les perceptions des investisseurs à l'égard de diverses questions de gouvernance, ont constitué certaines des priorités clés du conseil. Nous continuerons de maintenir de saines pratiques de gouvernance même en ces temps incertains et de faire preuve de jugement pour répondre aux besoins de la banque et de toutes nos parties prenantes.

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

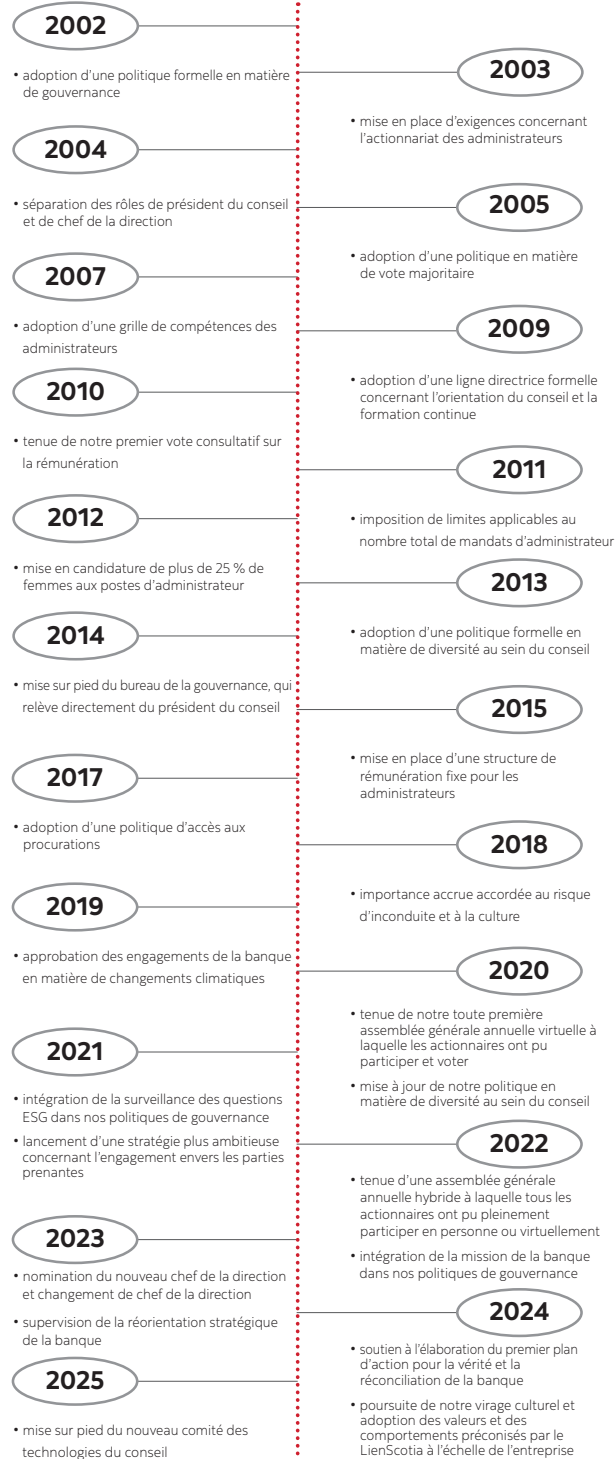
UNE STRUCTURE DE GOUVERNANCE EFFICACE

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



NOUS SOMMES UN CHEF DE FILE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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



Faits saillants de 2025

Avec le soutien et les conseils stratégiques du conseil, la Banque Scotia a reçu cette année un certain nombre de distinctions qui témoignent de la vision de la banque d'être le partenaire financier de confiance de ses clients et d'assurer une croissance rentable et durable, dont les suivantes :

- elle a été nommée banque de l'année au Canada pour une sixième année de suite par la revue The Banker;
- elle a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada en 2025 par Mediacorp Canada Inc. pour une cinquième année de suite;
- elle s'est classée au premier rang parmi les banques de l'Amérique du Nord dans le cadre de l'évaluation annuelle 2024 *Corporate Sustainability Assessment* de S&P pour la deuxième année consécutive et a été incluse dans l'indice de durabilité Dow Jones (*Dow Jones Sustainability Index*) pour la septième année consécutive;
- elle a été nommée meilleure banque de change au Canada pour une deuxième année d'affilée par le magazine Global Finance;
- elle a été désignée comme la meilleure banque au Canada par Euromoney pour la deuxième année de suite, reconnue comme la meilleure banque en Amérique du Nord en matière de questions ESG et nommée à titre de meilleure banque d'Amérique latine au chapitre de la transparence en matière de durabilité et des services bancaires d'investissement;
- elle a été reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail dans les secteurs des services financiers et de l'assurance au Canada par Great Place to Work® pour une huitième année de suite;
- elle a figuré au palmarès annuel Women Lead Here du quotidien The Globe and Mail pour la cinquième année d'affilée, qui souligne la diversité des genres au sein de la direction;
- elle a remporté en 2025 onze récompenses dans le cadre des prix en matière de finance durable du Global Finance Magazine, dont celui de la meilleure banque au Canada pour son leadership en matière de finance durable (pour la quatrième année d'affilée), celui de la meilleure banque en matière de finance durable sur les marchés émergents (en Amérique du Nord) (pour la deuxième année d'affilée), et celui des meilleurs produits de financement durable en Amérique latine et en Amérique du Nord.

Le conseil a également assuré une surveillance efficace et a fourni du soutien stratégique dans le cadre de l'exécution de diverses initiatives clés à l'échelle de l'entreprise, dont les suivantes :

- l'exécution continue de la stratégie d'entreprise de la banque, qui vise à générer une croissance durable et rentable;
- la clôture d'un investissement supplémentaire d'environ 10 % dans KeyCorp, pour un investissement total d'environ 15 %;
- la poursuite de notre virage culturel qui intègre les valeurs et les comportements préconisés par le LienScotia dans le cadre de nos programmes de rendement, de perfectionnement, de reconnaissance et de mobilisation des employés;
- la mise sur pied du nouveau comité des technologies du conseil;
- la publication de notre Rapport sur le climat 2024 et de notre Rapport de durabilité 2024, qui soulignent l'engagement de la banque à adopter un processus d'information transparent;
- la tenue de la 193^e assemblée générale annuelle des actionnaires de la banque à Halifax, en Nouvelle-Écosse;
- le transfert à Davivienda des opérations bancaires de la Banque Scotia en Colombie, au Costa Rica et au Panama en échange d'une participation d'environ 20 % dans Davivienda Group;
- le maintien des efforts soutenus de la banque pour bâtir une relation de confiance entre la Banque Scotia et son personnel et sa clientèle d'origine autochtone ainsi qu'avec les communautés autochtones, en réalisant des progrès considérables à l'égard des 37 engagements énoncés dans notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation.

✓ CE QUE NOUS FAISONS

► Indépendance

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

► Intégrité, éthique et reddition de comptes

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

► Surveillance du risque

- nous surveillons étroitement le risque, par l'intermédiaire du conseil et de ses 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 et participent aux réunions de leurs comités réciproques en tant qu'invité;
- le président du comité d'évaluation des risques et celui du comité des technologies participent aux réunions de leurs comités réciproques en tant qu'invité afin de prendre part aux discussions portant sur les risques liés aux technologies.

► Leadership, formation et relève

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

- nous avons une politique écrite formelle en matière de diversité au sein du conseil, qui a été mise à jour au fil des ans;
- nous avons un solide programme d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs;
- nous évaluons l'efficacité du conseil dans le cadre d'un processus annuel formel, qui comprend une évaluation de l'efficacité de chaque administrateur;
- 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 en matière de technologies 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, de nos clients, de nos employés et des autorités de réglementation qui nous régissent, ainsi que des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités;
- surveiller la structure organisationnelle de la banque et le processus de planification de la relève pour les postes de haut dirigeant;
- développer continuellement son approche en matière de gouvernance.

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

Cette année, 12 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

Au cours de l'exercice 2025, cinq comités permanents ont aidé 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 63 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 au moins à deux comités du conseil, et le président du conseil est membre des cinq comités.

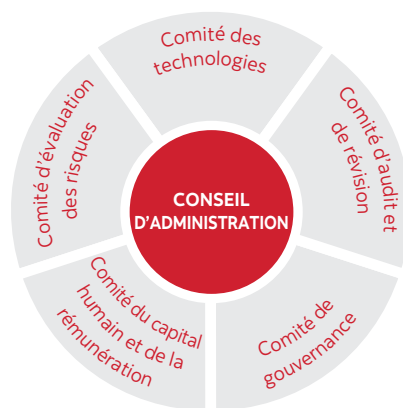
Le comité de gouvernance recommande la composition du comité (y compris les présidents des comités) au conseil et revoit la composition des comités tout au long de l'exercice et après l'assemblée annuelle, une fois que le conseil a été élu. Ce comité revoit également le plan de planification de la relève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

En février 2025, un comité des technologies a été mis sur pied par le conseil afin de surveiller la stratégie en matière de technologies de la banque, la gestion des risques liés aux technologies ainsi que les investissements et l'innovation technologiques. Celui-ci est entièrement composé d'administrateurs indépendants. Pour consulter le rapport du comité des technologies, veuillez vous reporter à la page 70.

Président du conseil

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

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



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

À chaque réunion, du temps est prévu pour des rencontres à huis clos en l'absence de la direction. Selon la nature des questions abordées à l'assemblée, le conseil peut renoncer à l'obligation de tenir de telles rencontres. Au cours de l'exercice 2025, les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à toutes les réunions du conseil prévues au calendrier. De plus, le conseil a tenu une réunion spéciale durant l'année, à laquelle les administrateurs indépendants ont renoncé à la possibilité de se réunir à huis clos en raison de la nature des sujets abordés.

Le président du conseil agit comme personne-ressource pour la direction, en conseillant le président et chef de la direction sur les enjeux stratégiques et commerciaux importants et les questions de gouvernance. Le président du conseil rencontre le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), notre autorité de réglementation principale, ainsi que les autres autorités de réglementation, les actionnaires et d'autres parties prenantes au nom du conseil. Il peut également rencontrer périodiquement les membres des conseils d'administration de nos filiales. Au cours des dernières années, un contexte économique et politique difficile, ainsi que des changements significatifs au cadre réglementaire tant au Canada qu'aux États-Unis et les changements dans les perceptions des investisseurs à l'égard de diverses questions de gouvernance, ont rendu les fonctions de président du conseil encore plus exigeantes en ce qui a trait à l'engagement envers le conseil, la direction et les autres parties prenantes et à la communication avec ceux-ci. L'apport du président et chef de la direction est essentiel à une gestion efficace du conseil et à la direction de la banque dans le cadre de la concrétisation de sa stratégie.

Présidents des comités

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

Chaque président est chargé de ce qui suit :

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

Administrateurs

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

Priorités du conseil

Notre structure de gouvernance permet au conseil de s'acquitter efficacement de ses responsabilités de surveillance et de consultation, ce qui lui permet notamment de se concentrer sur ses priorités clés :

- | | |
|---------------------------|--|
| • Orientation stratégique | • Développement du leadership, inclusivité et évaluation |
| • Surveillance du risque | • Saine gouvernance |
| • Culture et comportement | • Durabilité et gouvernance |

ORIENTATION STRATÉGIQUE

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

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

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

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 2025, qui est affichée sur www.sedarplus.ca, contient des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision.

- en examinant notre plan stratégique en le comparant à notre cadre d'appétence au risque;
- en approuvant notre politique en matière de gestion du capital et en s'assurant que des stratégies appropriées sont mises en place pour atténuer le risque.

Le conseil approuve la stratégie et le plan financier et d'investissement chaque année. Au cours de l'exercice 2023, le conseil a approuvé la nouvelle stratégie de la banque, *La nouvelle voie à suivre*, qui a été annoncée par la banque lors de la Journée des investisseurs qui a eu lieu en décembre 2023, ainsi que la nouvelle vision de la banque d'être le partenaire financier de confiance de ses clients et d'assurer une croissance rentable et durable. Deux ans plus tard, le conseil maintient son attention vers la surveillance de la réalisation de la stratégie par la direction. Le conseil a reçu des mises à jour périodiques sur la stratégie ainsi que les priorités essentielles, les progrès réalisés au chapitre des piliers stratégiques, de même que la nouvelle ambition culturelle de la banque (LienScotia) et son déploiement. Tout au long du dernier exercice, le conseil a tenu de nombreuses rencontres avec la direction pour discuter de stratégies de la banque en particulier, dont la stratégie en matière de technologies, la stratégie en matière de gestion des fraudes à l'échelle mondiale, la stratégie de gestion des données et des plateformes, la stratégie en matière d'assurances et la stratégie relative à la Banque Tangerine. Le conseil a également approuvé le transfert à Davivienda de ses activités bancaires en Colombie, au Costa Rica et au Panama. En outre, au cours de l'exercice 2025, le conseil a tenu sa séance annuelle sur la stratégie, qui comprenait ce qui suit :

- une mise à jour sur les progrès réalisés à l'échelle de la banque en 2025 dans la réalisation du plan stratégique;
- les perspectives financières sur cinq ans de la stratégie de la banque;
- les mises à jour sur les stratégies des différents secteurs d'activité;
- une mise à jour sur les priorités essentielles, notamment la progression générale au cours de la deuxième année de *La nouvelle voie à suivre*, la cadence de réalisation, les leçons apprises, la feuille de route en matière d'investissement pour 2026 et des formations approfondies sur certaines priorités essentielles.

Cette séance a aussi donné l'occasion aux administrateurs de faire part de leurs commentaires sur les plans stratégiques de la banque. En tenant compte des commentaires des administrateurs, le conseil a par la suite approuvé le plan stratégique à l'échelle de la banque pour 2026, les plans financiers et d'investissement de la banque, la politique en matière de gestion du capital, le cadre d'appétence au risque d'entreprise et la stratégie en matière de technologies à l'échelle de la banque. La stratégie de la banque demeure d'une importance capitale pour la banque et représente l'une des priorités clés du conseil dans le cadre de son mandat.

SURVEILLANCE DU RISQUE

Notre cadre de gestion du risque définit les bases de la gestion de nos risques principaux et de l'intégration d'une culture de gestion du risque solide dans l'ensemble de l'entreprise. Le conseil approuve notre stratégie globale en matière d'évaluation du risque, notamment notre cadre d'appétence au risque, qui établit les plafonds inhérents au risque ainsi qu'un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Il approuve également les cadres et politiques en matière de gestion de risques financiers et non financiers importants pour l'ensemble de la banque. Chaque trimestre, le conseil examine un rapport de gestion du risque d'entreprise détaillé afin d'avoir un tableau complet de nos risques émergents et définis et de les surveiller. La liste des risques auxquels la banque fait face et des renseignements détaillés sur les questions portant notamment sur notre cadre de gestion du risque, notre culture de gestion du risque et notre appétence au risque figure dans notre rapport de gestion de 2025.

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 un environnement complexe et en constante évolution et gérer prudemment les risques à chaque étape.

Domaines d'intérêt clés pour 2025

- Risque de liquidité et risques liés au financement, y compris la dotation au compte de correction de valeur pour pertes sur créances
- Risques structurels liés aux taux d'intérêt
- Risques liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information (TI)
- Risque lié à la stratégie, risque lié à la réalisation et risques liés à la gestion du changement inhérents à la stratégie
- Risques liés à l'exploitation, y compris le risque de fraude
- Autres risques non financiers, notamment les risques liés aux données et à l'IA, aux modèles, à la conformité, à la réglementation, à la lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA) et aux questions ESG (notamment en matière de climat)
- Contextes économique et géopolitique difficiles
- Culture de gestion du risque et risque d'inconduite
- Risque lié à la culture
- Gestion des risques liés aux activités de tiers

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	- il supervise l'efficacité du système de contrôles internes de la banque; - il surveille l'intégrité des états financiers consolidés de la banque et des résultats trimestriels; - il vérifie l'information en matière de durabilité de la banque (notamment en matière de climat) fournie dans ses rapports financiers; - il examine les questions qui concernent les programmes liés au comportement en entreprise et aux questions d'éthique et à la lutte contre la corruption; - il supervise le cadre de protection des consommateurs de la banque, les procédures pour assurer la conformité aux dispositions relatives à la protection des consommateurs et les autres devoirs qui leur incombent en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> et qui leur sont imposés par le BSIF ainsi que par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC); - il assure le suivi des compétences, du rendement, du scepticisme professionnel et de l'indépendance des auditeurs externes; - il supervise les fonctions d'affaires financières, de conformité (y compris le programme de lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA), de lutte contre le financement des activités terroristes (LCFAT) et de lutte contre la violation de sanctions) et d'audit.
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 (LienScotia) et la stratégie de la banque; - il est responsable du plan de relève pour les postes au conseil et de l'approche de la banque en matière d'engagement envers les parties prenantes; - il examine les stratégies de la banque en matière de durabilité (notamment en matière de climat), les priorités de la banque concernant les questions en matière de durabilité et l'information qu'elle publie à l'égard de son impact social, de son investissement communautaire et de ses stratégies et activités de dons.
Comité du capital humain et de la rémunération	- de concert avec le comité d'évaluation des risques, il 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; - il supervise la gestion des talents, la planification de la relève, la rétribution globale et les stratégies en matière de capital humain et de rémunération qui visent à favoriser une culture inclusive, la santé, la sécurité et le bien-être des employés ainsi que d'autres politiques et pratiques en matière de durabilité (notamment en matière de climat); - il est 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 d'évaluation des risques	- il repère, surveille et suit les principaux risques financiers et non financiers auxquels est exposée la banque; - il examine, approuve ou recommande au conseil aux fins d'approbation les principaux cadres, politiques et limites importants 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; - il surveille les risques liés à la durabilité, plus précisément les risques liés aux facteurs environnementaux (y compris ceux liés au climat), sociaux et de gouvernance de la banque; - il s'assure que la banque fait la promotion d'une solide culture de gestion du risque à l'échelle de la banque et qu'elle préserve une telle culture; - il surveille la fonction de gestion du risque de la banque.
Comité des technologies	- il travaille de concert avec le comité d'évaluation des risques pour gérer les risques inhérents à la stratégie en matière de technologies et pour examiner et surveiller, selon le cas, les vérifications réglementaires, les constatations importantes des autorités de réglementation et les constatations d'audits internes se rapportant à des questions liées aux technologies; - il examine et surveille les risques inhérents à l'utilisation des technologies, y compris les risques liés aux technologies de l'information, à la sécurité informatique, à la cybersécurité, aux données (notamment à l'IA), à la gestion des tiers et à la poursuite des activités, et il reçoit des rapports portant sur ces risques; - il reçoit des rapports portant, au besoin et selon le cas, sur les risques émergents et les questions de réglementation touchant à son mandat et à ses fonctions.

La direction tient le conseil et chacun des comités informés des changements apportés à la réglementation qui les concernent. Elle fait régulièrement rapport sur les activités et les progrès de nos divers comités de direction sur la réglementation tandis que nous appliquons les mesures de réglementation en vigueur et que nous nous préparons à appliquer de nouvelles mesures de réglementation. 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 et peut rencontrer d'autres autorités de réglementation internationales qui régissent nos activités à l'occasion.

CULTURE ET COMPORTEMENT

La Banque Scotia a pour vision d'être le partenaire financier de confiance de ses clients et d'assurer une croissance rentable et durable. Notre ambition est d'être la banque la plus digne de confiance partout où nous exerçons des activités, et de mériter cette confiance en posant les bons gestes de la bonne manière chaque jour. Nos capacités en matière de défense des droits et de leadership en sont de bons exemples. Pour se doter de telles capacités marquées, la banque mise d'ailleurs sur un conseil d'administration actif et engagé, soutenu par une équipe de haute direction expérimentée. Les normes, les attitudes, les convictions et les valeurs recherchées sont réitérées dans le LienScotia, un cadre qui énonce les valeurs fondamentales à respecter et les principaux comportements à adopter pour favoriser une performance de haut niveau et soutenir la réalisation de notre stratégie; les comportements et les normes recherchés sont également réitérés dans le code d'éthique de la Banque Scotia.

La culture est composée de convictions, d'états d'esprit, de valeurs et de présomptions répandus qui soulignent à la fois ce qui est important et la façon dont les gens doivent se comporter au sein d'une organisation. La culture est perçue comme une responsabilité partagée à l'échelle de l'organisation et elle constitue une priorité qui vise à nous assurer que tous nos choix reposent sur nos normes culturelles et que celles-ci sont intégrées dans tous les secteurs de l'organisation et dans toutes les lignes de défense de la banque. Le conseil, avec l'aide du comité du capital humain et de la rémunération et du comité d'évaluation des risques, a la responsabilité officielle de surveiller la culture de la banque et vérifie la façon dont la banque renforce et fait évoluer la culture à l'échelle de l'organisation et gère le risque lié à la culture.

En outre, le comité d'audit et de révision fournit au conseil l'assistance nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en matière d'établissement de normes de conduite et de comportement éthique et d'évaluation du comportement et du risque de comportement. Ensemble, notre conseil et l'équipe de haute direction contribuent à s'assurer que nos programmes tiennent compte des valeurs et des comportements de la banque qui favorisent une culture de gestion du risque solide, où chacun a la responsabilité et sent qu'il est de son devoir de gérer les risques et de « poser les gestes appropriés » pour le bien de nos clients, de nos actionnaires et de nos employés, ainsi que de nos collectivités.

Notre personnel représente notre meilleur atout. Nous investissons dans le recrutement, l'embauche, le perfectionnement et la fidélisation des meilleurs talents afin de concrétiser la vision et stratégie de la banque. Nous croyons qu'une culture d'entreprise forte représente un levier stratégique qui stimule le rendement, favorise la cohésion et offre une valeur durable à notre clientèle et à nos actionnaires. La culture que nous mettons de l'avant, par l'intermédiaire du LienScotia, reflète notre engagement mutuel à créer des espaces sûrs pour apprendre et évoluer, à encourager la prise de responsabilité et à promouvoir l'inclusivité. Nous considérons que nos employés sont les ambassadeurs de notre marque et nous leur fournissons les outils nécessaires pour se démarquer et s'épanouir en tant qu'équipe unifiée. De plus, nous les soutenons pour qu'ils agissent dans le respect de nos valeurs fondamentales et qu'ils protègent la banque.

Notre programme de formation obligatoire mondial annuel constitue un élément fondamental de la gestion du risque et des pratiques en matière de conformité de la Banque Scotia, et permet de nous assurer que tous nos employés agissent dans le respect de nos valeurs fondamentales et montrent l'exemple en adoptant un comportement éthique qui joue un rôle crucial dans notre succès. Tous les cours offerts dans le cadre de ce programme sont axés sur le respect des exigences stipulées par les lois, les règlements et les politiques de la banque et portent notamment sur les sujets suivants :

- le risque lié à la culture et le risque opérationnel;
- la cybersécurité et la protection des données;
- la sécurité physique (à savoir la protection des personnes et des biens);
- la LCBA et la lutte contre la violation de sanctions à l'échelle mondiale;
- le code d'éthique;
- la lutte contre la corruption;
- la diversité, l'inclusion et l'appartenance;
- la santé et la sécurité;
- la Règle Volcker, la révision complète du portefeuille de négociation (FRTB), la loi des États-Unis intitulée *Foreign Account Tax Compliance Act* (FATCA), la Norme commune de déclaration (NCD) et les principes mondiaux relatifs aux pratiques de vente (à l'intention d'un public cible restreint).

En outre, les employés canadiens suivent un programme de formation sur la discrimination, le harcèlement et la violence. Le cursus à l'intention des nouveaux employés a été étoffé afin d'y inclure les cours du programme de formation obligatoire mondial, qui doivent être suivis dans un délai de 30 jours. Un processus de suivi automatisé est également mis en place, ce qui facilite la tâche aux nouveaux employés et aux gestionnaires de ressources humaines qui souhaitent suivre les cours requis pour assurer la sécurité de la banque et celle de nos clients.

Nous accordons une grande importance aux commentaires de nos employés, qui continuent de façonner la façon dont nous permettons à nos équipes de concrétiser notre vision. Nous invitons nos employés à nous faire part de leurs commentaires en remplissant nos sondages ScotiaPulse sur la mobilisation des employés.

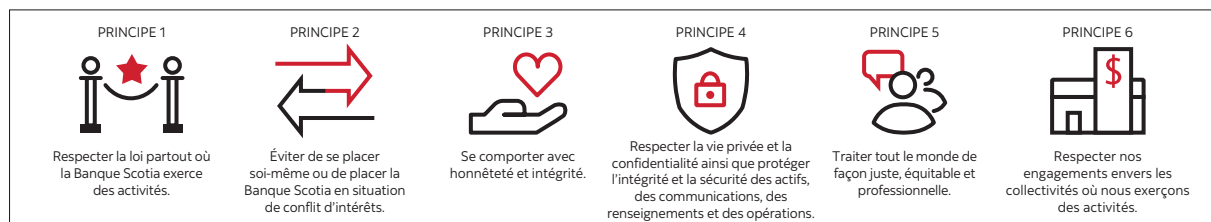
Plus que l'expression de ce que nous sommes aujourd'hui, le LienScotia se trouve au fondement même de notre avenir. En partageant un même état d'esprit, nous sommes unis par un objectif commun qui procure à chacun un sentiment d'appartenance et qui nous permet de gagner en tant qu'équipe.

Nos programmes de reconnaissance des employés, Applause et Best of the Best, célèbrent les personnes qui incarnent les valeurs de la banque et soulignent les efforts des employés qui, en raison de leurs résultats et de leurs comportements :

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

Code d'éthique de la Banque Scotia

Notre code d'éthique témoigne de nos normes d'éthique les plus rigoureuses. Elles reflètent qui nous sommes et les valeurs que nous incarnons. Notre code d'éthique repose sur les six principes suivants, qui incarnent nos convictions partagées et nos valeurs directrices :



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

Tous les BanquiersScotia et les administrateurs se voient remettre un exemplaire de notre code d'éthique, ou transmettre le lien vers celui-ci, lorsqu'ils se joignent à la banque ou au moment de leur embauche ou de leur élection, et ils doivent en accuser réception et en donner une confirmation de lecture. Tous les BanquiersScotia et les administrateurs sont tenus de recevoir notre code d'éthique, de même que toute autre politique applicable de la Banque Scotia, de les lire et de s'y conformer, ainsi que d'en confirmer leur respect une fois par année dans les délais prévus. Les administrateurs doivent également lire la politique en matière de conflits d'intérêts et y consentir.

Dans certaines situations restreintes, la Banque Scotia peut renoncer à l'application d'une disposition de notre code d'éthique 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 2025.

Soulever une préoccupation

À la Banque Scotia, tous les employés ont le droit de s'exprimer et de soulever des préoccupations et sont invités à le faire sans crainte de représailles en suivant le processus qui a été mis en place pour soulever une préoccupation. Lorsqu'une préoccupation est soulevée, on peut s'attendre à ce que les employés soient traités avec équité, dignité et respect. Les préoccupations seront prises au sérieux et traitées avec sensibilité et cohérence et sont analysées en temps opportun. Le processus mis en place pour soulever une préoccupation confère aux employés plusieurs options afin de soulever leurs préoccupations. Nous reconnaissons ainsi qu'une approche unique n'est pas adaptée à toutes les situations, et que tous les employés ne sont pas à l'aise avec une méthode unique pour soulever leurs préoccupations. Ces options comprennent les discussions avec un gestionnaire ou un chef de secteur d'activité ou le fait de soulever une préoccupation auprès des ressources humaines. Les employés peuvent également soulever des préoccupations au sujet d'un acte répréhensible grâce à notre programme de dénonciation tout en préservant leur anonymat. Le processus de signalement du programme de dénonciation est administré par un tiers indépendant. Le portail de dénonciation est offert en anglais, en espagnol et en français et permet aux employés de soulever leurs préoccupations sur un site Web ou par téléphone. Notre politique en matière de dénonciation régit les processus par lesquels les préoccupations soulevées au moyen de ce canal de communication sont examinées, font l'objet d'une enquête et sont traitées. Les préoccupations peuvent aussi être soulevées par courriel auprès du président du conseil si la situation nécessite l'examen de questions qui ne sont pas énoncées précédemment (par exemple, des préoccupations relatives à la gouvernance du programme de dénonciation). Pour soulever une préoccupation en toute confidentialité, les employés peuvent également communiquer avec le Bureau de l'ombudsman des employés afin de discuter d'une question de manière confidentielle, d'obtenir des conseils sur les différentes options pour résoudre une préoccupation et d'obtenir de l'aide pour résoudre les problèmes de communication. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un canal de communication qui a été mis en place pour soulever des préoccupations, pour déposer une plainte ou pour demander une enquête, le Bureau de l'ombudsman des employés peut accompagner les employés afin que ceux-ci puissent trouver la meilleure option qui s'offre à eux et prendre les mesures appropriées. Peu importe comment un employé choisit de soulever une préoccupation, notre code d'éthique prévoit que la Banque Scotia ne tolérera aucune représailles, quelles qu'elles soient, envers la personne qui a soulevé cette préoccupation.

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

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

Éviter les conflits d'intérêts et les opérations avec apparentés

Les administrateurs doivent :

- communiquer leurs relations d'affaires et personnelles avec la banque ainsi que les autres sociétés ou entités avec lesquelles ils entretiennent des relations, soit en les déclarant par écrit à la banque ou en demandant qu'elles soient consignées dans le procès-verbal de la réunion du conseil ou d'un comité du conseil;
- indiquer s'ils sont en conflit d'intérêts à l'égard d'une question devant être abordée par le conseil et éviter de participer aux discussions du conseil ou de ses comités portant sur cette question ou de voter à l'égard de 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 et les membres de la haute direction doivent répondre à un questionnaire annuel sur les opérations avec apparentés. Le comité d'audit et de révision exige que la direction établisse des procédures permettant à la banque de vérifier que ses opérations avec apparentés (terme défini dans la *Loi sur les banques* qui inclut les administrateurs et hauts dirigeants) sont conformes à la *Loi sur les banques* et qu'elle revoie ces procédures et s'assure qu'elles sont efficaces, comme il est indiqué plus en détail dans la charte du comité d'audit et de révision qui est affichée dans la section « Gouvernance » de notre site Web.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

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

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

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

Notre succès dépend de la solidité de nos contrôles. Nous continuons d'investir des sommes considérables dans le renforcement de nos contrôles entourant le personnel, les processus et les technologies pour protéger les renseignements de la banque et de ses clients, comme il est plus amplement décrit dans notre rapport annuel 2025.

Technologies et innovation

En 2025, un comité des technologies a été mis sur pied afin de surveiller la stratégie en matière de technologies, la gestion des risques liés aux technologies ainsi que les investissements et l'innovation technologiques. Cette année, nous avons continué de consacrer du temps et des efforts considérables à la modernisation de nos systèmes et de nos processus informatiques, tandis que nous avons par ailleurs mis au point une nouvelle stratégie en matière de technologies pour l'ensemble de la banque axée sur la création, la conception et la préservation de valeur et d'expériences client exceptionnelles, un exercice qui tenait compte des commentaires du comité des technologies du conseil récemment mis sur pied ainsi que des employés, des clients et des partenaires de la Banque Scotia. En outre, le budget et la gouvernance en matière de technologies de la banque ont été centralisés dans le cadre de notre plan visant à simplifier et à faire fructifier les investissements en matière de modernisation et d'innovation.

Tout au long de l'exercice, nous avons stimulé des progrès significatifs et l'amélioration du rendement dans nos champs d'intérêt stratégiques, ce qui nous a permis de réduire considérablement les interruptions de service et de déployer sans incident plusieurs nouveautés importantes sur le plan technologique. La mobilisation de notre Groupe de travail sur la résilience a amélioré la stabilité de nos actifs, et le regroupement récent de nos fonctions de cybersécurité et de sécurité matérielle au sein d'un nouveau groupe de travail dédié à la sécurité de l'entreprise nous confèrera une perspective et une agilité encore plus grandes pour répondre aux menaces multiples.

Nous avons également effectué des investissements importants afin de renforcer notre équipe et nos talents, d'agrandir notre équipe affectée au leadership technologique en y ajoutant de nouveaux membres et en élargissant ses mandats existants et d'instaurer un nouveau programme de perfectionnement sur le nuage dont la première cohorte de participants a déjà diplômé.

J.D. Power a classé la Banque Tangerine au premier rang en matière de taux de satisfaction de la clientèle des services bancaires aux particuliers parmi les banques de taille moyenne pour la 14^e année de suite.

En 2025, la Banque Scotia a occupé la troisième position, et la Banque Tangerine, la quatrième position, au classement de Survisor des banques canadiennes numériques et des coopératives de crédit pour la meilleure expérience de services bancaires mobiles.

Aujourd'hui, nous continuons de livrer d'excellents résultats dans le cadre de nos principaux programmes afin de réaliser notre stratégie à l'échelle de la banque tandis que nous travaillons ensemble à consolider notre identité en tant que créateurs, gardiens et concepteurs de valeur et d'expériences exceptionnelles pour nos clients.

Éthique des données et IA

La puissance inouïe qu'offrent l'analytique, l'IA, l'apprentissage machine (AM) et l'IA générative est en train de transformer le secteur bancaire, et la banque tire profit de ces technologies pour concevoir de meilleurs produits et services pour ses clients. Bien que les outils de données et d'analytique procurent des occasions de prise de décisions efficaces, ils présentent également des risques inhérents. Afin d'assurer une utilisation éthique des données et une utilisation responsable de l'IA, l'équipe de gouvernance éthique des données et de l'IA de la banque a adopté une approche, à l'échelle de l'entreprise, en matière d'utilisation responsable des données et de l'IA. Nous sommes l'une des premières institutions financières à intégrer à nos activités d'exploitation les questions d'éthique des données et de l'IA comme fonction centralisée et à l'échelle, et l'une des premières institutions à rendre public notre engagement en matière d'éthique des données, notamment nos principes d'éthique des données.

La surveillance des questions éthiques et des questions connexes fait partie des responsabilités des comités du conseil et est établie dans chacune des chartes officielles des comités. En outre, le conseil et le comité d'évaluation des risques reçoivent des rapports trimestriels sur le risque d'entreprise, qui traitent des principaux risques et des risques émergents, y compris les risques liés à l'IA et aux modèles. Le comité d'évaluation des risques a également passé en revue le cadre de gestion du risque lié aux données, qui définit les principes directeurs généraux applicables à la gestion du risque lié aux données et établit la structure de gouvernance du programme de gestion du risque lié aux données pour l'ensemble des activités de la banque, et a recommandé au conseil de l'approuver. Le comité des technologies examine et surveille les risques inhérents à l'utilisation des technologies, y compris les risques liés aux données et à l'IA, et reçoit des rapports sur ces sujets. Le comité des technologies examine et approuve par ailleurs les principaux cadres technologiques de la banque, les politiques et les normes afférentes ainsi que les contrôles internes de la banque, notamment ceux relatifs à l'éthique des données et à l'utilisation éthique des technologies, des données et de l'IA.

L'équipe de gouvernance éthique des données et de l'IA est appuyée par différentes équipes, notamment les équipes de gouvernance des données, de gestion du risque lié aux données et à l'IA, de protection des renseignements personnels et d'analytique. Ces équipes unissent leurs forces surtout pour offrir du soutien aux responsables qui assument les risques afin qu'ils assurent un développement et un déploiement équitable, éthique et responsable des outils d'IA et veillent à ce que la banque respecte son appétence au risque et préserve la confiance de ses clients.

La banque soutient l'évaluation de l'utilisation responsable des données et de l'IA, qui fournit une suite de processus et d'outils visant à répondre aux exigences internes de la banque, à se conformer à la réglementation, à adopter des pratiques éthiques et responsables et à préserver la confiance des clients. L'un des outils qui permet de procéder à cet examen est l'outil Assistant en éthique – *Trusted AI*, qui aide à réduire le risque posé par les conséquences inattendues, comme les partis pris et la discrimination dans le cadre des décisions prises par un algorithme, notamment les décisions en matière de prêt et de crédit. Grâce à cet outil, tous les cas d'utilisation de l'IA sont soumis à un examen approfondi qui sert à en déterminer le risque et les stratégies d'atténuation de celui-ci. Un autre outil, l'Assistant en éthique – *Trusted Data Use*, sert à protéger les données de nos clients et l'utilisation qui en est faite dans le cadre d'initiatives en matière de données.

Nous reconnaissons que chaque nouvelle technologie présente à la fois des possibilités et des défis, et nous maintenons notre engagement à assurer une utilisation responsable et éthique des technologies, des données et des renseignements des clients.

Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet de la façon dont la banque gère les risques liés aux données et à l'IA, veuillez vous reporter à la rubrique « Risques liés aux données » de notre rapport de gestion (qui est intégré dans notre rapport annuel 2025) et à notre Rapport de durabilité annuel.

Cybersécurité

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

Notre engagement en matière d'éthique des données et nos principes d'éthique des données sont affichés sur notre site Web.

Le comité des technologies aide le conseil à s'acquitter de ses tâches de surveillance des cadres de référence et des politiques de la banque en matière d'éthique des données et d'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA, ainsi que des risques liés aux technologies, dont les risques liés aux données et à l'IA.

Le conseil approuve le cadre de la gestion du risque lié à la cybersécurité d'entreprise et aux technologies de l'information qui, tout comme le sont ses politiques connexes et d'autres cadres, est axé sur la protection de la banque et des données de ses clients, faisant ainsi en sorte que l'environnement des TI de la banque soit sécurisé et résilient et qu'il concoure à nos objectifs commerciaux.

Pour l'exercice 2025, le comité d'évaluation des risques s'est concentré sur l'évaluation des risques en matière de cybersécurité à la lumière des tendances et faits nouveaux concernant la réglementation et a reçu des présentations trimestrielles sur le programme relatif à la cybersécurité d'entreprise, y compris des mises à jour sur le programme et la stratégie mondiale en matière de cybersécurité de la banque, ainsi que des rapports d'étape. Le comité d'évaluation des risques a également examiné les scénarios relatifs à la préparation opérationnelle de la banque, aux interventions de crise et à la préparation en cas d'atteinte à la cybersécurité. Le comité d'audit et de révision a examiné les contrôles internes visant le programme de cybersécurité et 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 lignes directrices des autorités de réglementation et des gouvernements concernant les menaces à la cybersécurité.

Le comité des technologies a surveillé la stratégie en matière de technologies de la banque, notamment en examinant les rapports sur les stratégies, les programmes et les cadres de référence en matière de sécurité de l'information et de cybersécurité, entre autres. Le comité a également été responsable de l'examen et de la surveillance des risques inhérents à l'utilisation des technologies, y compris des risques en matière de cybersécurité.

Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet de la façon dont la banque gère les risques liés à la cybersécurité, veuillez vous reporter à la rubrique « Risques liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information (TI) » de notre rapport de gestion (qui est intégré dans notre rapport annuel 2025) et à notre Rapport de durabilité annuel.

Faits saillants en matière de cybersécurité

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

Contrôles et procédures d'information

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

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

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

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

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP, INCLUSIVITÉ ET ÉVALUATION

Développement du leadership

Notre succès permanent dépend de notre capacité à pouvoir compter sur les bons dirigeants pour mener à bien notre stratégie, tant aujourd'hui que dans le futur. Notre stratégie en matière de leadership est axée sur l'amélioration de la qualité, la profondeur et la diversité de notre équipe de leadership partout où nous exerçons des activités.

Pour maintenir un avantage concurrentiel sur le marché mondial, nous continuons de développer les capacités de notre équipe de direction en leur proposant des parcours personnalisés qui visent à accélérer la croissance de nos dirigeants et à préparer ceux-ci à exercer leur influence aujourd'hui tout en travaillant à façonner l'avenir de notre 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 de notre conseil se réunissent régulièrement pour examiner et approuver les objectifs et les plans de relève des hauts dirigeants pour tous nos secteurs d'activité et fonctions. Par ailleurs, le président et chef de la direction ainsi que les plus hauts dirigeants de la banque forment le comité du capital humain de la banque. Ce comité de direction se réunit périodiquement pour examiner les progrès réalisés à l'égard de notre stratégie en matière de leadership.

Expériences d'apprentissage

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

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

Scotia Academy, la plateforme d'apprentissage numérique de la banque, propose à la fois des solutions d'apprentissage à l'échelle de l'entreprise et propres au secteur d'activité en matière de développement du leadership, de conformité et de réglementation, d'excellence opérationnelle, d'innovation numérique, de conseils et de service, ainsi que de la formation selon les fonctions exercées, afin de permettre d'instaurer le réflexe de faire passer le client en premier et de soutenir nos équipes pour en faire des chefs de file.

Développement des capacités de leadership

Nous soutenons nos employés dans leur cheminement d'apprentissage en leadership à toutes les étapes et à tous les échelons de leur carrière grâce à iLEAD, l'expérience d'apprentissage en matière de développement du leadership phare de la banque. Le programme iLEAD soutient les gestionnaires de ressources humaines à l'échelle mondiale dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes et les aide à gérer leurs nouvelles normes de travail.

En 2025, plus de 30 000 cours du programme iLEAD ont été suivis, pour lesquels le taux de recommandation net global (TRN) s'est établi à 71, soit au-dessus de la cible interne de 51. Le programme iLEAD développe les habiletés des gestionnaires d'équipe en matière d'encadrement et de rétroaction, de perfectionnement professionnel, de changement et de résilience et de mise sur pied d'équipes performantes et inclusives.

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

En plus du contenu de chaque programme proposant une expérience unique, certains volets des programmes sont personnalisés, dont le mentorat, l'accompagnement individuel et les occasions de réseautage officielles. Les programmes demeurent appréciés par nos hauts dirigeants, dont la courbe d'apprentissage se situe bien au-dessus de la cible et dont le TRN est supérieur à 74 et les scores par compétence sont supérieurs à 91 pour l'ensemble des trois programmes.

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

Leadership inclusif

Valoriser les différences et favoriser un lieu de travail où les employés peuvent s'épanouir forgent notre identité en tant que BanquiersScotia. Nous savons que des équipes diversifiées reflètent non seulement notre clientèle, mais génèrent de meilleurs résultats pour nos actionnaires. En 2025, nous avons franchi un jalon dans la progression de notre ambition culturelle grâce au LienScotia, notre nouveau cadre culturel qui place l'inclusion au cœur de notre travail et de notre leadership. Suivant ces principes fondateurs et en tenant compte de nos priorités pour 2020 à 2025, nous avons passé la dernière année à écouter, à réfléchir et à mener des recherches afin de façonner l'avenir de l'inclusion au sein de la Banque Scotia.

Pour concrétiser notre vision, nous avons mis au point la Stratégie d'inclusion mondiale pour 2026 à 2028, *L'inclusion est notre Lien*. Cette stratégie concorde avec nos valeurs fondamentales, énonce des attentes claires en matière de leadership et de comportements inclusifs et répond aux besoins de notre main-d'œuvre à l'échelle mondiale en tenant compte des réalités externes actuelles. Elle trace la voie à suivre pour intégrer l'inclusion de manière uniforme à l'échelle de l'entreprise.

Le conseil sur l'inclusion mondial de la banque est essentiel à la réalisation de cet objectif. Parrainé par notre président et chef de la direction, le conseil rassemble des leaders des principaux secteurs d'activité et des ressources humaines qui travaillent de concert pour unifier notre vision et concrétiser notre stratégie. Son mandat est clair : établir des objectifs, des priorités et des responsabilités qui intègrent la Stratégie d'inclusion mondiale à l'échelle de l'organisation. Ce travail nous permet de nous assurer que chaque employé bénéficie d'une culture cohérente et inclusive, peu importe son lieu de travail.

Améliorer l'inclusion et l'appartenance grâce à notre personnel

Avec le soutien du conseil sur l'inclusion mondial et la supervision du comité du capital humain et de la rémunération, la banque continue de faire la promotion d'un leadership inclusif dans toutes ses décisions. Le recrutement, la formation et les possibilités d'avancement inclusifs des talents constituent des éléments clés de notre approche en matière de leadership.

En 2025, nous avons continué d'offrir des programmes de perfectionnement au sein de l'ensemble de nos secteurs d'activité et de nos secteurs géographiques, en offrant des occasions de mentorat, d'accompagnement et de perfectionnement à nos employés. Des initiatives comme Elevate et notre partenariat avec VersaFi ont permis à des femmes de perfectionner leurs compétences de leadership, tandis que des programmes comme Propel ont offert des occasions de parrainage et de mentorat à des talents issus de groupe souffrant d'iniquité, ce qui s'est traduit par des promotions, des changements de poste latéraux et des avancées professionnelles en général.

Nous avons continué de soutenir la fidélisation et le perfectionnement des employés autochtones au Canada grâce à un soutien à leur bien-être dans le respect de leur culture, qui rassemblent les collectivités et qui offrent des occasions de perfectionnement des compétences et de réseautage. En 2025, la banque a intégré encore plus pleinement les perspectives autochtones à ses politiques et procédés en matière de ressources humaines. Nous avons aussi lancé le cours obligatoire de développement des compétences culturelles autochtones, qui vise à mieux outiller les employés de la Banque Scotia pour soutenir leurs clients et leurs collègues autochtones.

En misant sur le recrutement et la formation professionnelle, nous avons progressé dans la constitution d'un bassin diversifié de candidats pour la relève pour les postes clés, ce qui devrait nous permettre de renforcer davantage la représentation des groupes souffrant d'iniquité au Canada dans les postes de haute direction à moyen et à long termes. Par rapport à notre niveau de référence de 2020, au Canada, nous avons amélioré la représentation des personnes noires, des personnes de couleur et des femmes dans des postes de direction à l'échelle mondiale.

Tandis que nous nous tournons vers l'avenir et que nous adoptons une nouvelle approche, la Banque Scotia demeure résolue à favoriser une culture d'inclusion et à adopter un leadership inclusif, qui est axé sur la performance et qui génère des perspectives commerciales de premier plan, distingue la Banque Scotia des autres employeurs et a une vaste incidence à l'échelle de la banque.

Nous avons mis au point une Stratégie d'inclusion mondiale pour 2026 à 2028, *L'inclusion est notre Lien*, qui mise sur les trois principaux objectifs suivants :

1. faire de la Banque Scotia un employeur de choix dans chaque région où elle exerce des activités grâce à sa culture inclusive;
2. doter les dirigeants et les employés à l'échelle mondiale des compétences et de la volonté pour promouvoir l'inclusion;
3. responsabiliser les employés afin que ceux-ci incarnent l'inclusion à tous les échelons de l'organisation.

Dans le cadre de sa stratégie d'inclusion pour 2020 à 2025, la Banque Scotia a mis à disposition de son personnel les formations suivantes :

- six programmes distincts d'apprentissage adaptés destinés aux BanquiersScotia et qui promeuvent l'inclusion et les comportements inclusifs, dont plus de 4 000 ont été achevés (en plus du programme de formation obligatoire mondial);
- plus de 100 cours sur l'inclusion développés par des partenaires externes et offerts sur Scotia Academy;
- en 2025, nous avons tenu notre quatrième sommet sur l'alliance inclusive, *Alliance pour l'appartenance* (Allyship for Belonging), qui souligne notre engagement continu à favoriser une culture inclusive, qui a rassemblé plus de 13 000 participants aux différentes formations offertes.

Représentation des femmes dans des postes de direction

Dans le cadre de sa responsabilité visant à assurer une relève solide pour les postes de hauts dirigeants clés, le comité du capital humain et de la rémunération s’est engagé à développer un bassin diversifié de candidats. Nous continuons de réaliser des progrès considérables vers l’atteinte de notre objectif en ce qui concerne la représentation des femmes dans des postes de vice-président et d’échelons supérieurs à l’échelle mondiale. La proportion de femmes occupant un poste de vice-président ou d’un échelon supérieur a atteint 40,0 % en 2025 à l’échelle mondiale (hausse de 5,4 points de pourcentage (p de p) au cours des sept dernières années) et 43,0 % au Canada (hausse de 4,1 p de p au cours des sept dernières années). En 2025 (en date du 31 octobre 2025), 39,5 % des personnes promues à des postes de vice-président et de vice-président principal étaient des femmes.

	Nombre de femmes occupant un poste de haute direction (vice-président et postes d’échelons supérieurs) à l’échelle mondiale	%	Objectif en matière de diversité, d’équité et d’inclusion pour 2025	Progrès vers l’atteinte de cet objectif
Exercice 2025	270	40,0 %	40 %	Hausse de 5,4 p de p au cours des sept dernières années

En date de la présente circulaire, 38 %, soit 15, des 39 hauts dirigeants de la banque sont des femmes. Le tableau ci-après fait état de la représentation des femmes dans les postes de haute direction au cours des deux derniers exercices :

	Nombre de femmes dirigeantes par rapport au nombre total de dirigeants	%
Exercice 2025	12 sur 36	33 %
Exercice 2024	11 sur 32	34 %

Évaluation et planification de la relève

Le comité du capital humain et de la rémunération, conjointement avec le comité d’évaluation des risques ainsi que le comité d’audit et de révision, surveille la planification de la relève et les mandats de la haute direction, y compris les rôles pertinents au sein des fonctions de contrôle, soit l’audit, la conformité, la gestion des risques, les affaires financières et la lutte contre le blanchiment d’argent. Le comité du capital humain et de la rémunération examine également les mandats rattachés à tous les postes de dirigeant afin de s’assurer que ceux-ci respectent bien les priorités stratégiques de la banque. La gestion des talents et la planification de la relève sont des points permanents à l’ordre du jour de chacune des réunions du comité du capital humain et de la rémunération. En tant que membre de ce comité, le président du conseil joue un rôle direct dans la surveillance des plans de relève pour les postes clés de haute direction.

Dans le cadre des réunions périodiques du conseil et de ses comités ainsi que des formations offertes aux administrateurs, le conseil a directement accès aux dirigeants qui occupent des postes à différents échelons de l’organisation, ce qui lui confère une meilleure vue d’ensemble de la composition de l’équipe de hauts dirigeants de la banque.

Le comité du capital humain et de la rémunération est chargé de gérer la performance du président et chef de la direction et d’évaluer sa performance eu égard à son mandat approuvé et à ses objectifs annuels. Le conseil examine ensuite l’évaluation ainsi que les évaluations de la performance des autres membres de la haute direction visés et autres.

Il incombe au conseil de choisir le président et chef de la direction, de retenir ses services et, au besoin, de le remplacer. Le conseil dispose également d’un plan d’urgence pour atténuer le risque commercial et garantir la poursuite des activités dans l’éventualité où le poste de président et chef de la direction deviendrait soudainement vacant. Ces plans sont réexaminés périodiquement pour le poste de président et chef de la direction, ainsi que pour les principaux postes de haute direction de la banque. La planification de la relève pour le poste de chef de la direction et les autres postes de haute direction est importante afin de s’assurer que la banque puisse fonctionner de manière efficace et efficiente tant en situation d’urgence que dans le cours normal des activités.

En 2025, la banque a été récompensée à plusieurs reprises dans le secteur pour son leadership, notamment :

- nous avons été reconnus pour la huitième année d’affilée en tant que l’un des Meilleurs lieux de travail^{MC} au Canada;
- nous avons figuré, pour la quatrième année consécutive, dans le palmarès de Mediacorp Canada Inc. des meilleurs employeurs canadiens pour la diversité en 2025;
- en 2025, le réseau des employés noirs (Black Employee Network ou SBEN) de la Banque Scotia a remporté le prix OBSIDI qui est décerné aux groupes-ressources pour les employés;
- nous avons figuré parmi les dix lauréats du prix décerné par OnConference à la meilleure équipe de DEI à l’échelle mondiale;
- nous avons figuré dans la liste annuelle Women Lead Here de l’édition 2025 du quotidien The Globe and Mail.

SAINE GOUVERNANCE

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

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

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

Gouvernance des filiales

Le conseil et ses comités sont chargés de surveiller nos activités et filiales mondiales. Dans le cadre de notre stratégie visant à créer de la valeur à long terme, nous avons mis en place bon nombre de nos pratiques de gouvernance de premier plan au sein de nos filiales. Partout où nous exerçons des activités, nous avons des filiales dont les pratiques en matière de gouvernance prévoient des limites applicables au nombre total de mandats, des grilles de compétences, des politiques en matière de diversité, des processus d'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, des lignes directrices en matière de planification de la relève, des lignes directrices en matière d'orientation et de formation et des exigences en matière d'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 réaliser notre stratégie en matière de gouvernance pour l'ensemble de la banque. Cette stratégie constitue également une mesure essentielle d'atténuation des risques juridiques et des risques liés à la réputation. Le bureau de gouvernance travaille en collaboration avec nos dirigeants et nos conseils partout où nous exerçons des activités pour mettre en place des pratiques qui favorisent une culture de surveillance efficace axée sur une reddition de comptes rigoureuse et transparente et une cohérence à l'échelle de l'entreprise. Nous avons continué de préciser le cadre de gouvernance de nos filiales afin de tenir compte des priorités stratégiques de la banque. En 2025, le bureau de gouvernance a réuni les présidents du conseil de nos filiales importantes dans le cadre d'un sommet de deux jours auquel ont participé des membres du conseil de la société mère et de la haute direction dans le but d'harmoniser encore davantage les conseils des filiales avec la stratégie à l'échelle de la banque.

Cette année, une importance particulière a été accordée à la formation des administrateurs des filiales et cette formation portait sur des sujets diversifiés comme la stratégie, les mises à jour sur la gouvernance, la durabilité, les capitaux, la liquidité, l'évolution des règlements, les contrôles internes, la formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent, les présentations sur l'IA, la cybersécurité, les analyses de données, les technologies, la gestion de la fraude et la résilience opérationnelle, conformément aux principales responsabilités en matière de surveillance du conseil. Les programmes de formation ont notamment porté sur la gouvernance locale ou régionale, les programmes personnalisés à l'intention des administrateurs des filiales, la formation permanente à l'intention des secrétaires des filiales et les communications avec les autorités de réglementation.

Notre politique portant sur la composition, l'évaluation et le renouvellement des conseils des filiales est conçue pour surveiller de près nos filiales et promouvoir une variété de points de vue. Bon nombre de nos filiales ont des administrateurs indépendants qui leur font bénéficier de compétences 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.

Les membres de notre bureau de gouvernance tiennent 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

L'importance d'une structure et d'une culture de gouvernance efficaces a été soulignée à grands traits au cours des dernières années, tandis que nous essuyons les contrecoups de tensions économiques géopolitiques difficiles, qui pèsent sur la banque et l'économie mondiale.

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

directement de l'information au conseil de leur société mère. Le président du conseil, les présidents des comités et les membres de la haute direction ont par ailleurs rencontré des administrateurs de filiales importantes pour discuter de la démarche de la banque en matière de surveillance financière, de contrôles internes, de gestion du risque, de gouvernance et de questions liées à la gestion du capital humain.

Engagement envers les parties prenantes

Comme il est indiqué dans nos politiques en matière de gouvernance, nous nous engageons à avoir un dialogue constructif et ouvert avec nos parties prenantes, soit nos investisseurs, nos clients, nos employés, les autorités de réglementation et la collectivité dans son ensemble, et à nous entretenir avec eux tout au long de l'année sur une variété de sujets. Ces discussions peuvent porter sur des sujets comme la stratégie en matière de rendement financier et la stratégie d'entreprise de la banque, notre approche et nos politiques en matière de gouvernance et de rémunération de la haute direction, de gestion du capital humain ainsi que nos déclarations et stratégies en matière de durabilité et de gouvernance 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 dans le but de mettre un mécanisme de rétroaction efficace à la disposition de l'ensemble des parties prenantes afin qu'elles puissent communiquer avec la direction et le conseil. Le conseil a élaboré des pratiques en vue d'établir des communications régulières et continues avec ses parties prenantes. Il s'agit pour les parties prenantes d'une façon constructive d'améliorer leurs connaissances au sujet de la banque. Il s'agit aussi pour la banque d'un moyen efficace de répondre aux préoccupations de ses parties prenantes et de connaître leur point de vue au sujet de ses pratiques, de sa stratégie et de son processus d'information, de sorte qu'il y ait une compréhension partagée de la façon dont la banque crée de la valeur à long terme pour les parties prenantes. Nous étudions attentivement tous les commentaires dans l'objectif d'améliorer nos pratiques et notre processus d'information après nos échanges avec les parties prenantes.

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

Conseil d'administration

Le président du conseil et les autres administrateurs indépendants se réunissent avec nos parties prenantes, y compris les actionnaires institutionnels et individuels, les groupes de défense des droits des investisseurs, les autorités de réglementation, les clients, les employés 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 parties prenantes 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 avec les actionnaires par le biais des rapports annuels et trimestriels, de la circulaire de sollicitation de procurations, de la notice annuelle, du Rapport de durabilité (y compris les l'information liée au climat) annuel, des communiqués et du site Web de la banque. La direction communique également avec les investisseurs en titres à revenu fixe, les agences de notation et le grand public. 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 à l'équipe des communications mondiales. Les plaintes des clients sont traitées par les succursales respectives et le Bureau de traitement des plaintes transférées. Les coordonnées de ces services figurent en quatrième de couverture.

Relations avec les investisseurs

La banque organise des conférences téléphoniques trimestrielles avec des analystes et des investisseurs après la publication de ses résultats financiers trimestriels. Toutes les parties prenantes actuelles et éventuelles sont les bienvenues et peuvent participer à ces appels par téléphone ou en ligne au moyen d'une webémission. Ces discussions sont enregistrées et sont disponibles en rediffusion sur notre site Web pendant au moins trois mois après l'appel. En outre, notre équipe des relations avec les investisseurs collabore étroitement avec la secrétaire générale et l'équipe responsable de la durabilité afin de répondre aux questions en matière de durabilité. La banque diffuse une webémission en direct de l'assemblée annuelle, qui est ensuite archivée sur le site Web de la banque jusqu'à la prochaine assemblée.

Les investisseurs trouveront des renseignements supplémentaires au sujet de la banque, y compris les renseignements sur nos dividendes, sur la page Web « Relations avec les investisseurs », ainsi que des renseignements complets sur nos initiatives en matière de durabilité et de gouvernance présentées sur notre page « Responsabilité et impact ».

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

Nous avons continué de déployer notre stratégie en matière d'engagement afin d'adopter une approche de communication plus proactive avec nos actionnaires et les autres parties prenantes pour mieux expliquer certaines des décisions à plus long terme prises par la banque et comprendre leurs priorités et être attentifs à leurs préoccupations. Dans certains cas, nous avons rencontré les parties prenantes à de multiples reprises pour faire le point sur les progrès réalisés relativement aux questions en matière de durabilité et de gouvernance. 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.

Tout au long de l'année, nous avons communiqué activement avec les actionnaires individuels et institutionnels, les investisseurs en titres à revenu fixe, les groupes de défense des droits des investisseurs, les agences de notation, les autorités de réglementation et les sociétés de services-conseils en matière de procurations au Canada et dans le monde entier en les sollicitant activement, en répondant aux demandes des parties prenantes qui souhaitaient la tenue de rencontres individuelles ou de groupe ou encore en participant à des conférences et des événements institutionnels. Nous avons eu des discussions constructives avec les parties prenantes sur diverses questions, notamment les suivantes :

- le plan et la stratégie de la banque à moyen terme, y compris la primauté du client, la rigueur dans la répartition du capital et l'attention accordée à l'excellence opérationnelle, ainsi que notre approche d'équipe gagnante unifiée;
- les objectifs stratégiques à court et à moyen termes;
- l'approche du Réseau canadien en matière de croissance des prêts et des dépôts au sein d'un marché hautement concurrentiel ainsi que les leviers que la banque compte utiliser pour atteindre ses objectifs de rendement à moyen terme;
- les Opérations internationales et les occasions et les défis que comportent les opérations au sein de chaque marché d'envergure, nos démarches de repositionnement, ainsi que le repositionnement éventuel de notre portefeuille;
- la raison d'être de l'opération réalisée en Colombie et en Amérique Centrale;
- la stratégie de croissance globale de la banque aux États-Unis et la raison d'être de l'investissement dans KeyCorp;
- le contexte économique difficile, tandis que les parties prenantes cherchaient à mieux comprendre les perspectives en matière de crédit en raison de l'incertitude macroéconomique;
- l'économie secondaire, la politique fiscale et le contexte géopolitique dans les régions où la banque exerce des activités;
- notre approche en matière de gestion des capitaux;
- notre approche en matière de financement et de croissance des dépôts, ainsi que la manière dont nous rivalisons à l'égard des dépôts et pour les maintenir;
- l'incidence des baisses de taux par les banques centrales sur les bénéfices et les dépôts;
- notre approche en matière de rémunération de la haute direction, l'importance de la transparence en matière d'information ainsi que l'importance de détails supplémentaires sur notre modèle de rémunération et notre processus de prise de décisions;
- 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, notamment l'information sur le climat, y compris le Rapport sur le climat 2024 et les informations à fournir aux termes de la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF;
- la planification de la transition climatique et les ratios de financement des sources d'approvisionnement énergétique (se reporter à la page 51 pour connaître les faits saillants de la banque en matière de durabilité et de gouvernance);
- notre approche en ce qui a trait aux enjeux sociaux, y compris la déclaration de la banque relative à son rapport sur l'esclavage moderne, les audits sur l'équité raciale, l'examen des systèmes d'emploi de la banque et l'état d'avancement de notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation;
- notre approche envers la composition et le renouvellement du conseil, y compris notre politique sur la diversité, notre grille de compétences, les limites applicables au nombre total de mandats et le processus exhaustif d'évaluation du conseil;
- 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 en matière de durabilité et à la gestion du capital humain;
- notre approche à l'égard de diverses questions liées à la gouvernance, dont l'ancienneté et l'indépendance de l'auditeur, nos réponses aux propositions d'actionnaire et la surveillance des questions en matière de durabilité et de gouvernance par le conseil et ses comités;
- la culture du conseil et la façon dont les administrateurs surveillent la réalisation de notre stratégie par la direction dans le respect de notre culture (LienScotia), y compris notre culture de gestion du risque.

Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet de l'approche de la banque en matière d'engagement envers ses parties prenantes, veuillez vous reporter à notre Rapport de durabilité annuel.

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

À la suite de notre assemblée annuelle de l'an dernier, nous avons organisé des réunions avec un certain nombre de parties prenantes afin de recueillir leurs commentaires sur certains points à l'ordre du jour qui ont été soumis au vote. Nous avons échangé avec un certain nombre d'actionnaires au sujet de certaines propositions d'actionnaires dans le contexte de l'appui reçu à l'égard de ces sujets à notre assemblée annuelle l'an dernier :

- conformément à notre engagement antérieur, de nombreux actionnaires que nous avons rencontrés ont exprimé leur intérêt à continuer d'échanger avec nous concernant nos plans de transition climatique, mais ne souhaitaient pas que ces échanges prennent la forme d'un vote consultatif sur les changements climatiques. Certains de nos actionnaires préfèrent toujours s'abstenir de voter à l'égard de cette proposition afin de manifester leur opposition à un vote consultatif sur la question des changements climatiques tout en soutenant les principes qui sous-tendent les mesures prises pour lutter contre les changements climatiques et pour la gérance environnementale;
- nous avons échangé avec les actionnaires au sujet des audits sur l'équité raciale afin de souligner les efforts proactifs que la banque a déployés et qu'elle continue de déployer pour atteindre les objectifs de l'audit sur l'équité raciale, dont notre engagement envers notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation, l'examen de nos systèmes d'emploi ainsi que notre rapport sur l'équité en matière d'emploi connexe et notre évaluation en matière de droits de la personne, de même que les engagements actuels et les initiatives en cours de la banque visant à promouvoir notre culture inclusive;
- nous avons discuté avec les actionnaires de la façon dont notre Déclaration sur l'esclavage moderne annuelle satisfait déjà aux exigences de communication relatives aux politiques, aux procédures et aux pratiques de la banque pour cerner, évaluer et traiter les risques liés à l'esclavage moderne, au travail forcé, au travail des enfants et à la traite des personnes qui sont inhérents aux activités liées à sa clientèle, notamment aux activités de prêt et d'investissement de la banque;
- nous avons partagé nos processus de gouvernance, nos cadres de gestion du risque, notre expertise en matière d'utilisation éthique de l'IA et de gestion des risques liés à l'utilisation de l'IA, ainsi que nos capacités primées en matière d'utilisation éthique de l'IA rigoureux afin de démontrer notre gestion efficace de l'utilisation des données et de l'IA et d'atténuer efficacement les risques qui y sont liés.

En outre, nous avons échangé avec de nombreux actionnaires au sujet de l'indépendance de l'auditeur et de son ancienneté, notamment avec les actionnaires qui se sont abstenus de voter pour la nomination de KPMG et ceux dont les politiques en matière de vote suggèrent que l'ancienneté de KPMG devrait être une préoccupation. Nous avons recueilli des commentaires positifs sur l'information publiée à l'égard de notre processus permettant d'établir l'indépendance de l'auditeur de la façon présentée aux pages 6 et 7, qui, de l'avis de bon nombre de nos actionnaires, répond à leurs préoccupations préalablement soulevées à cet égard.

QUESTIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE GOUVERNANCE

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

Dans le cadre des comités consultatifs et des groupes de travail pertinents, les hauts dirigeants reçoivent des recommandations, des orientations stratégiques et des rapports sur les questions en matière de durabilité. Le Rapport de durabilité de la banque décrit les rôles et les responsabilités en matière de durabilité associés aux principaux comités de haute direction, y compris, notamment, le conseil sur l'inclusion mondial, le comité d'investissement communautaire, le comité de direction sur le plan d'action pour la vérité et la réconciliation et le comité de direction sur la transition climatique. Le comité de direction sur la transition climatique est responsable de la stratégie climatique de la banque, de la surveillance de la réglementation en matière climatique et de la conception et de la réalisation du plan de transition climatique de la banque. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'approche de la banque à l'égard des questions en matière de gouvernance et de durabilité, veuillez vous reporter à notre Rapport de durabilité annuel.

Comme il est indiqué plus en détail dans les politiques de gouvernance de la banque, le mandat du conseil et les 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 en matière de durabilité et de gouvernance.

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités actuelles en matière de durabilité et de gouvernance ¹	Activités en matière de durabilité et de gouvernance en 2025 ¹
Conseil d'administration	- il surveille la mission d'entreprise de la banque et examine les rapports portant sur la façon dont la banque réalise 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 en matière de durabilité (notamment de changements climatiques) de la banque, en supervise la réalisation par la direction et, par l'intermédiaire des comités du conseil, examine les effets, les risques et les mesures connexes ainsi que l'information publiée à cet égard; - il approuve la stratégie globale de la banque en matière d'évaluation du risque et en surveille la réalisation, notamment le cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque; - il surveille la promotion et le maintien d'une solide culture de gestion du risque et de valeurs reposant sur la gestion du risque dans l'ensemble de la banque; - il surveille les processus en place pour repérer les risques financiers et non financiers importants et il examine et approuve les cadres et les politiques de gestion du risque importants et s'assure que la direction met en place des processus appropriés pour gérer ces risques, y compris les risques ESG.	- 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 en matière de durabilité et de gouvernance; - il a approuvé les mises à jour apportées aux politiques sur la gouvernance de la banque et à la charte de chaque comité pour qu'elles soient conformes aux pratiques de bonne gouvernance; - il a approuvé la mise sur pied d'un nouveau comité du conseil, à savoir le comité des technologies (de même que la composition, le président et la charte du comité des technologies), qui supervisera la stratégie en matière de technologies, la gestion du risque lié aux technologies ainsi que les investissements et les innovations technologiques de la banque; - il a examiné le Rapport de durabilité 2024 (notamment le Bilan des contributions communautaires) et le Rapport sur le climat 2024 de la banque; - il a reçu des rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise de la banque, qui soulèvent différents risques, dont les risques ESG; - il a approuvé le cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque (qui nécessite une analyse des risques ESG); - il a approuvé la politique sur le signalement mise à jour de la banque; - il a approuvé la déclaration d'entreprise 2024 de la Banque Scotia au sujet de l'esclavage moderne; - il a participé au cours de formation de sensibilisation à la culture autochtone sur le consentement libre, préalable et éclairé; - il a examiné la déclaration sur les droits de la personne à l'échelle mondiale; - il a examiné les résultats du sondage annuel ScotiaPulse de la banque (mobilisation des employés); - il a surveillé le programme d'engagement auprès des parties prenantes de la banque. Pour d'autres faits saillants sur les activités du conseil en 2025, veuillez vous reporter à la page 29.
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 l'information communiquée sur la durabilité (notamment l'information sur le climat) devant être incluse dans l'information financière comme l'exigent les autorités de réglementation ou comme peut l'exiger la loi; - il examine les questions qui se rapportent aux programmes en matière de comportement en entreprise, de questions d'éthique, et à la lutte contre la corruption; - il examine et recommande au conseil d'approuver tout changement important au Code d'éthique de la Banque Scotia; - il surveille l'exposition de la banque aux risques importants liés à l'inconduite, à la culture de gestion du risque et à la lutte contre la corruption; - il exerce des fonctions pour assurer le respect des dispositions de la <i>Loi sur les banques</i> visant les consommateurs; - il reçoit des rapports sur la conformité de la banque aux exigences légales et réglementaires en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.	- il a soutenu l'information communiquée par la banque sur la durabilité et le climat devant être incluse dans l'information financière; - il a surveillé le comportement, la culture de gestion du risque et les programmes d'éthique de la banque, dans la mesure où ils se rapportent au risque lié à la conformité; - il a établi des normes en matière de conduite et d'éthique pertinentes et significatives en examinant la déclaration annuelle du chef de la conformité des employés, des administrateurs et des dirigeants au code d'éthique de la banque; - il a continué d'améliorer sa surveillance des examens du comportement et de la gestion du risque lié à l'inconduite et à la conformité en procédant à l'examen périodique des rapports sur les clients, les employés et la conduite sur le marché; - il a reçu une mise à jour sur les changements apportés au cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque de comportement et sur l'adoption de mesures supplémentaires visant à suivre les nouveautés en matière de culture de gestion du risque pour se conformer au nouvel avis relatif à la réglementation sur la gestion du risque lié à la culture du BSIF; - il a examiné la politique sur le signalement mise à jour de la banque, y compris le transfert de la responsabilité du programme de dénonciation du groupe Conformité globale au groupe des Relations de travail et avec les employés (chapeauté par les Ressources humaines mondiales); - il a examiné des rapports trimestriels sur le programme de dénonciation;

¹ Les responsabilités tiennent compte des changements apportés aux mandats et aux chartes des comités pertinents, qui ont pris effet le 1^{er} novembre 2025, ainsi qu'aux activités qui se rapportent à l'exercice 2025.

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités actuelles en matière de durabilité et de gouvernance ¹	Activités en matière de durabilité et de gouvernance en 2025 ¹
		- il a examiné les rapports trimestriels du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent portant sur le programme de LCBA/LCFAT et de lutte contre la violation de sanctions, y compris les mises à jour du programme, les engagements et les mesures réglementaires, les nouvelles tendances et les partenariats public-privé, de même que l'opinion d'audit du Groupe mondial de LCBA/LCFAT; - il a agi à titre de comité de protection des consommateurs de la banque et a recommandé au conseil d'approuver les procédures en matière de protection des consommateurs. Pour prendre connaissance du rapport du comité d'audit et de révision, veuillez vous reporter aux pages 63 et 64.
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 (LienScotia) et la stratégie de la banque, ainsi que sa stratégie en matière de durabilité (notamment en matière de climat); - il surveille l'efficacité de la politique sur la diversité du conseil, y compris ses progrès vers 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 la réalisation de sa mission et l'harmonisation avec celle-ci; - il examine les stratégies en matière de durabilité (notamment en matière de climat) de la banque ainsi que ses priorités et l'information qu'elle publie à cet égard, ainsi que la communication d'information sur l'impact social et les investissements communautaires de la banque et sa stratégie et ses activités pour redonner aux communautés; - il surveille la répartition appropriée des responsabilités en matière de durabilité et de gouvernance entre les comités du conseil et il fournit au conseil des mises à jour sur les questions en matière de durabilité et de gouvernance au besoin; - il examine les tendances et les pratiques mondiales dans la publication d'information concernant la performance non financière et les questions en matière de durabilité et de gouvernance; - il examine la déclaration sur les droits de la personne de la banque; - il a surveillé et recommandé au conseil l'approche de la banque en matière d'engagement envers les actionnaires ainsi qu'à l'égard de nouveaux domaines d'intérêt mondiaux pour les parties prenantes de la banque; - il maintient à jour la grille de compétences des administrateurs, qui compte les questions en matière de durabilité et de gouvernance comme champ de compétences clé.	- il a supervisé le déroulement de l'assemblée générale annuelle de 2025 en mode hybride qui a été tenue à Halifax, en Nouvelle-Écosse, ce qui a permis aux actionnaires de participer et de voter à l'assemblée, soit virtuellement, soit en personne; - il a soutenu le conseil dans sa surveillance de la mission d'entreprise de la banque; - il a examiné le Rapport de durabilité 2024 et le Bilan des contributions communautaires de la banque, y compris les rapports annuels sur les obligations durables, le rapport sur l'impact social du programme ScotialNSPIRE, ainsi que les indices et les données ESG connexes; - il a examiné le Rapport sur le climat 2024 de la banque, notamment les informations à communiquer conformément à la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF, le premier plan de transition climatique de la banque, un résumé des risques et des possibilités liés au climat, ainsi que les nouvelles initiatives en matière de formation et de sensibilisation liées au climat; - il a obtenu une analyse portant sur les rapports climatiques de banques canadiennes homologues, et qui traitait des exigences en matière de présentation de l'information, des paramètres et des cibles réglementaires, ainsi que des engagements du gouvernement canadien en matière de finance et d'énergie propre; - il a examiné la déclaration sur les droits de la personne de la banque; - il a surveillé les priorités en matière de durabilité et de gouvernance de la banque tout au long de l'année et a reçu des mises à jour sur les initiatives en matière de durabilité et de gouvernance de la banque, ainsi que des rapports sur les règlements, nouveaux ou proposés, et sur les exigences juridiques, nouvelles ou proposées, relativement à ces sujets, et il a transmis des mises à jour au conseil sur ces questions; - la quasi-totalité des membres du comité a indiqué les questions en matière de durabilité et de gouvernance dans leurs domaines de compétences clés; - il a surveillé notre programme d'engagement envers les parties prenantes en participant à plus de 40 réunions avec nos parties prenantes durant l'année afin de discuter des questions en matière de durabilité et de gouvernance pertinentes et des tendances dans ce domaine, notamment de la composition du conseil et de la relève, l'ancienneté de l'auditeur, des changements au sein de la direction, de notre ambition culturelle (LienScotia), de la gestion du risque dans le contexte géopolitique actuel, des questions propres à certains secteurs, du plan d'action pour la vérité et la réconciliation de la banque, de notre plan de transition climatique et de la présentation de l'information connexe; - il a recommandé la présente circulaire au conseil aux fins d'approbation, y compris l'information sur les pratiques de gouvernance de la banque ainsi que les réponses de la banque aux propositions d'actionnaire portant sur les questions en matière de durabilité et de gouvernance; - il a supervisé la formation de sensibilisation à la culture autochtone et à la vérité et la réconciliation à l'intention des membres du conseil sur le consentement libre, préalable et éclairé;

¹ Les responsabilités tiennent compte des changements apportés aux mandats et aux chartes des comités pertinents, qui ont pris effet le 1^{er} novembre 2025, ainsi qu'aux activités qui se rapportent à l'exercice 2025.

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités actuelles en matière de durabilité et de gouvernance ¹	Activités en matière de durabilité et de gouvernance en 2025 ¹
Comité du capital humain et de la rémunération	- il aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en matière de gestion des talents, de planification de la relève et de rétribution globale, y compris la rémunération, les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects ainsi que leur divulgation annuelle conformément à la mission, à la culture (LienScotia) 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 (LienScotia) et la mobilisation des employés de la banque; - l'examen des politiques d'inclusion à l'intention des dirigeants et employés de la banque ainsi que des objectifs mesurables; - la surveillance des politiques et des programmes en place afin de soutenir la santé, la sécurité et le bien-être des employés de la banque; - il prend en compte les intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes, y compris l'intérêt public, au moment de prendre des décisions concernant la rémunération, et il prend en compte les bonnes pratiques et la gouvernance, ainsi que les valeurs d'entreprise, au moment d'appliquer les règles de rémunération; - il examine le cadre et les outils de rémunération de la banque en vue de gérer le risque d'inconduite et d'améliorer la protection financière du consommateur, le caractère équitable et le caractère approprié des produits.	- il a recommandé au conseil aux fins d'approbation la mise sur pied d'un nouveau comité du conseil, à savoir le comité des technologies (ainsi que la composition, le président et la charte du comité des technologies), qui supervisera la stratégie en matière de technologies, la gestion du risque lié aux technologies ainsi que les investissements et les innovations technologiques de la banque. Pour prendre connaissance du rapport du comité de gouvernance, veuillez vous reporter aux pages 65 et 66, et, pour plus de détails sur le programme d'engagement envers les parties prenantes de la banque, veuillez vous reporter aux pages 44 à 46. - il a examiné les tendances en matière de réglementation, de gouvernance et de rémunération de la haute direction, y compris le choix de paramètres d'évaluation du rendement financiers et non financiers appropriés; - il a examiné les mises à jour sur l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi au Canada et au Royaume-Uni; - il a aidé le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance des risques, des pratiques et des stratégies de la banque en matière de gestion du capital humain, notamment en examinant des rapports aux fins de surveillance de la culture (LienScotia) de la banque et de l'engagement des employés et en surveillant les programmes en place en vue de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés; - il a reçu des mises à jour sur les paramètres relatifs aux ressources humaines et au risque, ainsi que les questions émergentes, y compris le marché des talents en constante évolution; - il a examiné l'approche de la banque visant à susciter chez la direction les comportements qui concordent avec la stratégie et l'ambition culturelle de la banque (LienScotia); - il a examiné les conclusions du sondage semestriel ScotiaPulse (mobilisation des employés), y compris les indices concernant l'efficacité de la direction et du LienScotia; - il a examiné les résultats du sondage sur la diversité de la banque qui fournissaient des mises à jour sur les progrès vers l'atteinte des objectifs en matière d'inclusion de la banque; - il a reçu des mises à jour sur la stratégie en matière de consultation des parties prenantes, y compris les perspectives des parties prenantes sur des sujets abordés à la dernière assemblée annuelle, sur la rémunération de la haute direction et sur les sujets faisant l'objet de propositions d'actionnaire. Pour prendre connaissance du rapport du comité du capital humain et de la rémunération, veuillez vous reporter aux pages 66 à 68.
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 liés à la durabilité de la banque, plus précisément les risques environnementaux (dont les risques climatiques), sociaux et de gouvernance de la banque; - 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 et assure le maintien d'une solide culture de gestion du risque et de valeurs axées sur la sensibilisation au risque dans l'ensemble de la banque.	- il a examiné les rapports sur la gestion du risque d'entreprise de la banque qui abordent notamment les risques non financiers, dont les risques liés à la cybersécurité et aux TI, les risques géopolitiques et réglementaires, ainsi que les risques liés aux stratégies, à la fraude, aux données, à l'IA, aux modèles, aux tiers, à la conformité, à la LCBA, aux questions ESG et à la réputation; - il a examiné les rapports sur le programme relatif à la gestion des risques liés à la cybersécurité d'entreprise et aux technologies de la banque, ainsi que l'opinion d'audit annuel sur la cybersécurité, et a discuté des différents risques liés aux technologies et à la cybersécurité, de même que des risques inhérents aux menaces externes de la banque, à sa gestion de la protection des données, à la performance de la banque par rapport à un étalonnage externe et aux menaces actuelles en matière de cybersécurité; - il a examiné le cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque et son harmonisation avec sa nouvelle stratégie, et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation, de concert avec le cadre de gestion des risques d'entreprise; - il a surveillé la promotion et le maintien de la culture de gestion du risque de la banque et des valeurs axées sur la sensibilisation au risque, y compris

¹ Les responsabilités tiennent compte des changements apportés aux mandats et aux chartes des comités pertinents, qui ont pris effet le 1^{er} novembre 2025, ainsi qu'aux activités qui se rapportent à l'exercice 2025.

Organisme de gouvernance	Résumé des responsabilités actuelles en matière de durabilité et de gouvernance ¹	Activités en matière de durabilité et de gouvernance en 2025 ¹
		l'accent mis par la banque sur le fait de relever et de gérer ses principaux risques actuels et émergents, y compris les risques liés à la cybersécurité et aux TI, les risques géopolitiques, les risques liés aux données et à l'IA et le risque de fraude; il a reçu une mise à jour sur l'approche en matière d'intégration du risque lié à la culture au programme de gestion des risques d'entreprise conformément à l'avis relatif à la réglementation sur la gestion du risque lié à la culture du BSIF, ainsi que sur les progrès réalisés en la matière. Pour prendre connaissance du rapport du comité d'évaluation des risques, veuillez vous reporter aux pages 68 et 69.
Comité des technologies	- il a examiné, approuvé ou recommandé au conseil aux fins d'approbation, au besoin et s'il le jugeait approprié, les principaux cadres technologiques, les politiques et les normes afférentes ainsi que les contrôles internes de la banque, notamment ceux relatifs aux technologies de l'information, à la sécurité informatique et à la cybersécurité, de même que l'éthique des données, y compris l'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA, et les changements significatifs qui y ont été apportés; - il a examiné et surveillé les risques inhérents à l'utilisation des technologies, y compris les risques liés aux technologies de l'information, à la sécurité de l'information, à la cybersécurité, aux données (notamment à l'IA), à l'éthique des données (y compris à l'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA), à la gestion par des tiers et à la poursuite des activités, et a obtenu des rapports à l'égard de ces risques.	- il a examiné et approuvé le cadre de gestion des risques d'entreprise liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information, y compris les risques liés à la sécurité informatique, à la cybersécurité, aux données (notamment à l'IA), à la gestion par des tiers et à la poursuite des activités, et, de concert avec le comité d'évaluation des risques, il a recommandé ce cadre de gestion des risques d'entreprise au conseil aux fins d'approbation; - il a reçu des rapports sur les principaux indicateurs de risques liés aux technologies; - il a reçu une mise à jour sur la résilience et la stabilité de la plateforme technologique de la banque; - il a reçu une mise à jour sur un audit en matière de technologies et de cybersécurité. Pour prendre connaissance du rapport du comité des technologies, veuillez vous reporter à la page 70.

Le Rapport de durabilité annuel de la Banque Scotia présente les faits saillants et les principales mises à jour sur l'approche et les progrès de la banque à l'égard des questions en matière de durabilité et de gouvernance, y compris de l'information sur les changements climatiques et les objectifs sociaux. Il aborde la manière dont la banque traite les sujets, les risques et les occasions liés à la durabilité et fait cadrer ses efforts déployés en ce sens avec sa stratégie commerciale et les enjeux qui comptent le plus pour ses parties prenantes. Plusieurs membres du conseil considèrent que les questions en matière de durabilité et de gouvernance constituent un de leurs domaines d'expérience clés pour le conseil, compte tenu de leur expérience avec les questions de durabilité, de climat, de gouvernance, et avec d'autres sujets ou pratiques relatives à la gouvernance d'entreprise ou à la durabilité au sein d'organisations complexes. Veuillez vous reporter aux pages 24 et 25 pour obtenir plus d'information sur les compétences de nos administrateurs. Pour en savoir au sujet de nos priorités et de notre performance en matière de durabilité, veuillez visiter banquescotia.com/durabilite.

¹ Les responsabilités tiennent compte des changements apportés aux mandats et aux chartes des comités pertinents, qui ont pris effet le 1^{er} novembre 2025, ainsi qu'aux activités qui se rapportent à l'exercice 2025.

Faits saillants en matière de durabilité et de gouvernance en 2025

NOUS PRÉVOYONS FOURNIR 350 milliards de dollars d'ici 2030 en financement durable lié au climat¹	NOUS AVONS FRANCHI LE CAP DES 210 millions de dollars en investissements depuis le lancement de ScotialNSPIRE®²	NOUS AVONS ÉMIS 5,7 milliards de dollars en titres d'emprunt aux termes de notre Cadre de référence sur les émissions durables³
NOUS AVONS RÉALISÉ DES PROGRÈS À L'ÉGARD DE 11 engagements de notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation	NOUS AVONS ÉTABLI UN PROGRAMME DE 100 millions de dollars en partenariat avec la Banque de l'infrastructure du Canada pour financer des rénovations écoénergétiques⁴	NOUS AVONS OBTENU DE MSCI LA NOTE ESG DE AAA (meilleure) et nous figurons dans le 9^e centile des banques à l'échelle mondiale⁵

Plus de 49 700 entrepreneures ont participé à L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} au Canada, au Chili, au Costa Rica, en Jamaïque, au Mexique et au Pérou.

En 2025, la Banque Scotia a réalisé des **investissements communautaires de 88,9 millions de dollars** afin de promouvoir une croissance économique inclusive, de favoriser un sentiment d'appartenance à une communauté et d'améliorer l'accès aux services d'éducation et aux services essentiels.

Nous avons tenu la deuxième édition annuelle de notre Sommet sur la réconciliation avec les Autochtones, pour discuter de notre quête de réconciliation économique par le biais de l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Nous avons procédé à un examen en matière de droits de la personne afin d'aider la banque à relever les sphères où ses actions touchent actuellement, ou pourraient toucher, les droits de la personne et à établir des priorités à cet égard.

Le fonds de recherche sur l'action climatique de la Banque Scotia a distribué environ 1 million de dollars en 2025 des 5 millions de dollars attribués depuis 2021 à 52 projets climatiques.

Nous avons tenu à Halifax notre premier Sommet ScotialNSPIRE régional et avons annoncé **un investissement de 3 millions de dollars dans des programmes communautaires** des Maritimes. Depuis 2021, ScotialNSPIRE a investi dans 300 organismes qui exercent leurs activités au sein des collectivités où la banque est présente.

Nous avons mis sur pied un nouveau **comité des technologies** qui supervisera la stratégie en matière de technologies, la gestion du risque lié aux technologies ainsi que les investissements et les innovations technologiques de la banque.

Nous avons tenu la **193^e assemblée annuelle des actionnaires** de la banque à Halifax, en Nouvelle-Écosse, ce qui a représenté un retour aux sources pour la banque puisque celle-ci a été fondée dans les Maritimes.

¹ Le financement dont il est tenu compte dans le calcul des 350 milliards en financement durable lié au climat est déterminé selon les critères énoncés dans le Cadre de référence sur les émissions durables de la Banque Scotia.

² Compte tenu des investissements communautaires ScotialNSPIRE effectués depuis le lancement du programme en 2021, en vue de l'atteinte de la cible de 500 millions de dollars en investissements d'ici 2030.

³ La Banque Scotia et ses entités liées ou ses filiales ont émis un total de 5,7 milliards de dollars canadiens équivalents d'obligations durables et de billets structurés, selon la définition donnée dans le Cadre de référence et les documents qu'il a remplacés au moment de l'émission.

⁴ Dans le cadre de ce programme, les clients de la Banque Scotia peuvent obtenir du financement peu coûteux et flexible pour leur permettre d'effectuer des rénovations écoénergétiques d'immeubles commerciaux, industriels, institutionnels, de bureaux et de logements multiples.

⁵ La Banque Scotia a obtenu de MSCI la note ESG de AAA (meilleure) en mai 2021 et l'a maintenue depuis. La note attribuée à la Banque Scotia par MSCI ainsi que son rang parmi 604 banques sont exacts à la date de la mise à jour d'un rapport publiée par MSCI le 9 décembre 2025.

L'initiative Femmes de la Banque Scotia

L'initiative Femmes de la Banque Scotia^{MD} a été lancée au Canada en 2018 et vise à donner aux femmes les outils nécessaires pour élargir leurs horizons économiques et professionnels. Le programme a depuis été déployé au sein de tous les secteurs d'activité de la banque ainsi qu'à l'échelle internationale, soit au Chili, au Costa Rica, en Jamaïque, au Mexique, au Pérou et en Europe. Le programme a pour but d'aider les clientes de la banque à faire prospérer leur entreprise à faire progresser leur carrière et à investir dans leur avenir afin qu'elles puissent réussir selon leurs propres conditions.

Ce programme déployé à l'échelle de l'entreprise continue de stimuler la réussite et la croissance auprès des femmes en leur proposant des solutions sur mesure afin de les soutenir à différents stades de leurs parcours professionnel et personnel. Le programme :

- a permis de recruter plus de 49 000 entrepreneures à l'échelle mondiale en leur facilitant l'accès aux capitaux, à des formations spécialisées et à des programmes de mentorat;
- a accueilli neuf cohortes du programme de saine gouvernance au Canada, a proposé de la formation exclusive aux femmes qui occupent des postes de haute direction, a abordé les nouveautés en matière de gouvernance et a soutenu les conseils d'administration des entreprises en améliorant les compétences de leurs administrateurs actuels et de leurs futurs administrateurs;
- a formé plus de 1 400 professionnels de la gestion de patrimoine au Canada en leur proposant des séances de formation en gestion de patrimoine axée sur une clientèle féminine portant sur des sujets clés comme les transitions à la suite d'un événement majeur survenu dans leur vie et la planification successorale.

Composition, formation et évaluation du conseil

Le comité de gouvernance examine régulièrement la composition du conseil de sorte qu'il soit équilibré sur le plan des compétences, de l'expérience, des points de vue et de la durée d'occupation du poste d'administrateur afin d'être en mesure de surveiller de façon efficace des questions décrites dans la présente circulaire.

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

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

Onze de nos 12 (92 %) administrateurs sont indépendants.

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

Diversité

Notre conseil est constitué de professionnels compétents qui possèdent les connaissances financières et l'expérience en matière de gestion du risque requises pour s'acquitter du mandat du conseil, siéger à ses 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.

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

Dans le cadre de son engagement envers la diversité du conseil, la banque a signé l'Accord Catalyst et s'est jointe au Club 30 % Canada. De plus, elle commandite *Women in Capital Markets* et d'autres organisations afin d'accroître la représentation des femmes dans le secteur des technologies. Notre conseil compte sur une représentation féminine d'au moins 20 % depuis 2004, soit avant l'adoption, en 2013, d'une politique officielle sur la diversité du conseil qui définit nos objectifs en matière de diversité des genres, mais également la notion de diversité de façon plus générale eu égard à un certain nombre de caractéristiques. En 2016, la politique sur la diversité du conseil a été mise à jour pour y intégrer un objectif de représentation féminine de 30 % et, en 2020, afin d'y ajouter des critères supplémentaires en matière de diversité, à savoir l'orientation sexuelle et les membres de groupes souffrant d'iniquité. Plus récemment, en 2021, nous avons mis à jour la politique sur la diversité du conseil afin d'atteindre éventuellement la parité des genres et de maintenir notre objectif de représentativité d'au moins 30 % de femmes à notre conseil. Cette année, 42 % de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. Chaque année depuis 2012, plus de 25 % des candidats sont des femmes et nous avons toujours atteint les objectifs ambitieux énoncés dans notre politique sur la diversité au sein du conseil.

	Nombre de femmes	%	Objectif	Progrès réalisés dans l'atteinte de cet objectif
Candidats aux postes d'administrateur en 2026	5	42 %	30 %	Objectif atteint

Notre conseil demeure résolu à augmenter la représentation d'autres groupes souffrant d'iniquité au sein du conseil, outre celle des femmes. Cependant, il ne s'agit pas d'une nouvelle priorité de notre conseil. Au cours des 10 dernières années, les personnes de couleur ont représenté au moins 8 % et au plus 25 % de nos candidats à l'élection des administrateurs chaque année. Chaque année, nos administrateurs acceptent volontairement de répondre aux questions sur la diversité pour fournir des données d'auto-identification au comité de gouvernance. Cette année, nous avons trois candidats au poste d'administrateur qui s'identifient comme des personnes de couleur contre aucun candidat qui s'identifie comme un Autochtone ou une personne handicapée. Nous n'avons pas encore d'objectifs mesurables relativement à ces trois groupes souffrant d'iniquité étant donné la petite taille du conseil et la nécessité de respecter les exigences réglementaires, y compris les exigences concernant le lieu de résidence applicables aux administrateurs d'institutions financières canadiennes et la représentation appropriée des compétences liées au secteur financier et à la gestion du risque au sein du conseil et de ses comités.

Cinq des 12 administrateurs (42 %) s'identifient en tant que femmes.

Huit des 12 administrateurs (67 %) s'identifient en tant que femmes, personnes de couleur, Autochtones ou personnes handicapées.

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

Trois comités de notre conseil sont présidés par des administrateurs qui s'identifient comme une femme.

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

Nous avons de plus appliqué les pratiques de notre conseil partout où nous sommes présents de manière à avoir une incidence significative dans d'autres marchés et à constituer un bassin de talents au sein de notre propre organisation et de nos filiales ainsi que des collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités. Nous avons entre autres étendu le prisme de la diversité aux conseils de nos filiales. Du côté de nos filiales canadiennes, la représentation des femmes atteint 50 % au sein du conseil d'administration de la Banque Tangerine, où une femme occupe par ailleurs le poste de présidente et chef de la direction depuis 2018, tandis que la représentation féminine sur le conseil de Scotia Capitaux s'établit à 43 %. Nous avons une grande diversité des genres au sein des conseils de bon nombre de nos autres grandes filiales, et plusieurs de ces conseils atteignent ou dépassent la parité des genres, y compris aux États-Unis, en Irlande, en Jamaïque, à Trinité-et-Tobago et aux Bahamas. Au sein des conseils de nos filiales du Mexique, du Chili, de la Barbade et de République dominicaine, les femmes occupent 33 % ou plus des postes d'administrateur. Cette approche peut avoir une incidence importante, montrer l'exemple et hausser la barre dans les territoires où la diversité au sein des conseils n'est pas une exigence ou est moins importante.

Intégrité absolue et engagement élevé

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

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;
 - énoncer et incarner la culture d'entreprise souhaitée, y compris les attentes en matière de conduite éthique et d'intégrité tant dans les rapports personnels que professionnels;
 - se conformer à notre Code d'éthique, la politique de signalement et la politique relative aux conflits d'intérêts des administrateurs ainsi que les autres politiques supplémentaires;
 - faire preuve de jugement;
 - éviter les conflits d'intérêts et agir dans l'intérêt de la banque;
- s'acquitter de leurs responsabilités envers le conseil et les comités;
 - examiner tous les documents relatifs aux assemblées afin de se préparer avec diligence à chaque réunion du conseil et de ses comités;
 - participer activement aux réunions et demander des explications à la direction afin de bien comprendre les enjeux et de formuler des recommandations éclairées, au besoin;
 - protéger notre information et préserver le caractère confidentiel de toutes les discussions;
- être actifs et engagés;
 - parfaire constamment leurs connaissances au sujet de notre entreprise et des développements et tendances pertinents à l'échelle nationale et internationale touchant la banque et le secteur des services financiers dans lequel elle exerce ses activités 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.

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 membres du conseil.

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.

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 les attentes du conseil. De plus, le conseil doit disposer de ces renseignements pour déceler les conflits d'intérêts potentiels. Le comité formule des recommandations au conseil au besoin.

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

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

Les mandats d'administrateur occupés auprès de sociétés fermées (hors du cadre de l'emploi) sont également pris en compte afin d'évaluer si une personne a le temps requis pour siéger au conseil de la banque. L'ensemble de nos administrateurs respectent 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

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

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

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

- les administrateurs nommés ou élus pour la première fois avant le 1^{er} juillet 2015 doivent se retirer 1) à la fin d'une période de 15 ans ou, si elle est antérieure, 2) à la date à laquelle ils atteignent l'âge de 70 ans. Cependant, si, à l'âge de 70 ans, un administrateur n'a pas siégé pendant 10 ans, son mandat sera prolongé et il devra se retirer à la fin d'une période de 10 ans;
- les administrateurs nommés ou élus pour la première fois après le 1^{er} juillet 2015 peuvent siéger au conseil pendant une période de 12 ans;
- un administrateur peut siéger en tant que président de comité pendant trois ans et pour une période supplémentaire de deux ans, avec l'approbation du conseil;

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 accordé à aucun administrateur une dérogation quant aux limites applicables au nombre total de mandats, ce qui en dit long sur l'approche réfléchie du conseil vis-à-vis de sa composition et des plans de relève.

- sans égard aux limites applicables au nombre total de mandats d'administrateur établies ci-dessus, un administrateur peut siéger à titre de président du conseil pour une durée maximale de cinq ans.

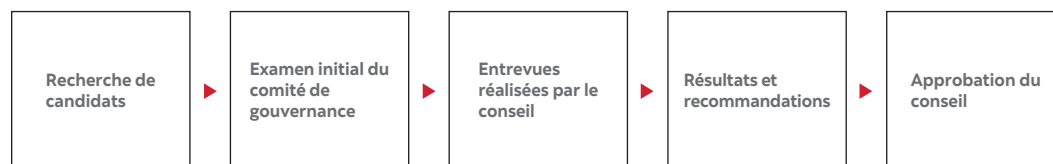
Âge limite	Limite applicable au nombre total de mandats	Autres mécanismes de renouvellement du conseil
70 ans pour tous les administrateurs nommés ou élus pour la première fois avant le 1 ^{er} juillet 2015, sous réserve du respect de certaines conditions	12 ans pour les tous les administrateurs nommés ou élus pour la première fois après le 1 ^{er} juillet 2015	• les présidents de comité siègent pendant trois ans et ont l'option de prolonger leur mandat de deux ans • le comité de gouvernance revoit chaque année la taille et la composition du conseil • tous les administrateurs sont élus chaque année par les actionnaires • le conseil est soumis à un processus d'évaluation annuelle de son efficacité

La date à laquelle les administrateurs ne peuvent plus présenter leur candidature afin d'être réélus en fonction de nos limites applicables au nombre total de mandats est indiquée dans les profils des administrateurs présentés aux pages 17 et suivantes.

Nous avons modifié la composition du conseil de façon importante, avec la nomination de sept nouveaux administrateurs entre 2020 et 2025. Ces changements témoignent de nos solides pratiques de gouvernance et de notre engagement envers le renouvellement.

MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

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



Établissement des critères de sélection et candidats potentiels

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

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

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

Entrevues réalisées par le conseil

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

Résultats et recommandations

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

Approbation du conseil

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

Un candidat n'est proposé qu'après que plusieurs administrateurs indépendants, le président et chef de la direction ainsi que la secrétaire l'ont rencontré pour discuter des attentes du conseil en ce qui a trait à l'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'expertise financière, l'expérience de haute direction et la représentation de certaines zones géographiques.

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

COMMENTAIRES DES ACTIONNAIRES

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

Actionnaires

Les actionnaires sont invités à communiquer avec le président du conseil ou le président du comité de gouvernance, par l'entremise du secrétariat général, pour discuter des questions de gouvernance, dont les candidats aux postes d'administrateur potentiels.

En vertu de la *Loi sur les banques*

Les actionnaires qui détiennent dans l'ensemble au moins 5 % des actions en circulation de la banque pendant le délai minimal fixé par la *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. Notre ligne directrice concernant le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs traite notamment des moyens existants pour offrir des formations aux nouveaux administrateurs et l'offre de formations pertinentes et à jour pour le conseil.

Communication et accès à l'information continus

Nous communiquons régulièrement aux administrateurs de l'information au sujet de la banque lors des réunions et entre celles-ci, notamment des rapports de recherche, ainsi que de l'information sur les événements pertinents et les nouveautés dans le secteur bancaire 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 (IAS Canada) et de la National Association of Corporate Directors aux États-Unis et ont accès aux événements qui les concernent et auxquels ils peuvent assister dans le cadre de leur formation continue. Nous pouvons rembourser aux administrateurs les frais relatifs aux formations approuvées, conformément à notre politique de remboursement des dépenses. Ces organisations soutiennent les administrateurs dans leur formation et font la promotion de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Orientation

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

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

De plus, les nouveaux administrateurs :

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

M. Van Wyk, qui s'est joint au conseil en novembre 2024, a terminé le programme en 2025. 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 des hauts dirigeants locaux, des parties prenantes et des 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 en fonction de l'actualité.

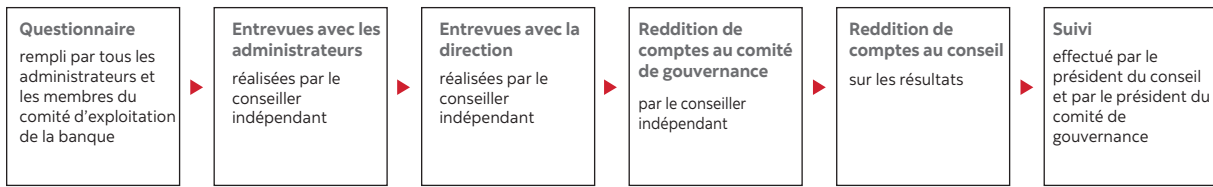
Formation donnée aux administrateurs durant l'exercice 2025

Date	Formation	Groupe de personnes ayant reçu la formation ou la documentation ¹
À intervalles réguliers	Formations sur les secteurs d'activité, la stratégie, les finances et la trésorerie Mises à jour sur les questions en matière de durabilité et de gouvernance Mises à jour sur la gouvernance et pratiques du conseil Formations sur la gestion du risque	conseil conseil/CG CG CÉR
Chaque trimestre	Rapport sur la concurrence Rapports sur notre programme de conformité globale Rapports sur notre programme de LCBA/LCFAT et de lutte contre la violation de sanctions Rapports sur la gestion du risque d'entreprise Rapports sur les risques d'entreprise liés aux technologies et à la cybersécurité Principaux paramètres d'évaluation du risque et problèmes émergents en matière de ressources humaines Rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise et mise à jour sur le risque de liquidité pour les États-Unis	conseil conseil/CAR conseil/CÉR CCHR CÉR
Premier trimestre	Mise à jour semestrielle 2025 sur les relations avec les investisseurs Obligations des administrateurs de banque en matière de LCBA Simulations de crise pour le Mexique Indicateurs de risque clés et indicateurs de rendement clés relatifs aux risques en matière de cybersécurité et de TI	conseil CÉR
Deuxième trimestre	Incidences des tarifs : mise à jour au sujet des risques par le groupe de Gestion du risque global Formation en matière de cybersécurité et de protection des données (jusqu'au T3) Formation sur les lois américaines sur les marchandises Formation de sensibilisation sur la LCBA, la LCFAT et la lutte contre la violation de sanctions (jusqu'au T3) Formation approfondie sur les Maritimes Rapport de durabilité 2024, Rapport climatique 2024 et Bilan des contributions communautaires de 2024 Faits nouveaux en matière de gouvernance, dont des mises à jour sur l'AGA, des rapports sur les sociétés de services-conseils en matière de procurations et une mise à jour sur la mobilisation des parties prenantes Rapport sur la gouvernance de nos filiales Mises à jour de la direction sur les changements réglementaires relatifs aux ressources humaines à l'échelle mondiale Présentation sur le contexte économique par notre économiste en chef	conseil CG CCHR CÉR
Troisième trimestre	Mise à jour semestrielle sur les relations avec les investisseurs pour 2025 Mise à jour sur la gouvernance de la trésorerie Formations approfondies sur un pays : Pérou et Chili Obstacles au commerce interprovincial Faits nouveaux en matière de gouvernance : compte rendu de l'assemblée annuelle de 2025, mise à jour sur la mobilisation des parties prenantes et mises à jour réglementaires Révision par les pairs du Rapport climatique 2024 Mise à jour sur l'équité salariale	conseil CG CCHR
Quatrième trimestre	Formation de sensibilisation à la culture autochtone et à la vérité et la réconciliation : le consentement libre, préalable et éclairé (CLPE) Formation approfondie sur les priorités essentielles : la primauté du client et les dépôts Thèmes stratégiques – survol des actifs numériques Présentation régionale au sujet des États-Unis Formation sur le Règlement YY des États-Unis et sur la gradation des catégories de supervision Présentation sur le crédit privé donnée par un invité des États-Unis Mise à jour sur la situation politique au Pérou Tendances en matière de rémunération et rapport au sujet des problèmes Projet de loi 59 : dispositions clés, incidences émergentes et réponse de la banque Faits nouveaux en matière de gouvernance, y compris une mise à jour sur la mobilisation des parties prenantes Mise à jour sur l'avis relatif à la réglementation du BSIF sur la gestion du risque lié à la culture Formation approfondie sur un pays : États-Unis Survol de la méthodologie d'IFRS 9	conseil CCHR CG CÉR

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

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est responsable de superviser l'évaluation annuelle de l'efficacité de notre conseil. En 2025, le comité a fait appel à un conseiller externe indépendant afin de faciliter le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, lequel incluait une démarche rigoureuse en trois phases visant à évaluer l'efficacité de chaque administrateur, des comités et du conseil à l'aide de questionnaires, d'entrevues et d'un rapport sommaire. Chaque année, qu'un conseiller externe tiers y participe ou non, le processus d'évaluation comprend une section portant 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 consiste également à recueillir les commentaires de la direction afin de pouvoir procéder à une évaluation à 360 degrés de la performance du conseil et de 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. Le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil pour cette année s'articulait comme suit :



Questionnaire

- élaboré par le conseiller indépendant afin de tenir compte des priorités annuelles et approuvé par le comité de gouvernance avant sa diffusion;
- 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, avec le président du conseil et avec les membres de la direction;
- réponses soumises exclusivement au conseiller indépendant afin d'en préserver la confidentialité;
- sert à générer un rapport qui constitue la base des entrevues personnelles avec les administrateurs et l'équipe de direction.

Entrevues

entrevues avec les administrateurs

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

entrevues avec les membres de la direction

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

Rapports

au comité de gouvernance

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

au conseil

- le rapport final a été présenté par le président du conseil et le président du comité de gouvernance. Il comprend des priorités, des recommandations et des éléments de réflexion en fonction des résultats.

Plans d'action

- des plans d'action sont élaborés sous la surveillance du président du comité de gouvernance et du président du conseil en vue de régler des problèmes, d'effectuer un suivi des progrès et de faire rapport au conseil;
- les plans d'action prévoient la collaboration avec d'autres présidents de comités et la direction, au besoin;
- des discussions sur l'état d'avancement du plan d'action sont tenues trimestriellement lors des réunions du comité de gouvernance jusqu'à ce que tous les problèmes soient réglés d'une manière jugée satisfaisante.

Résultats pour 2025

L'évaluation a mené à la remise d'un rapport officiel à l'intention du conseil et dont la conclusion était que le conseil et ses comités se sont acquittés de leur mandat et ont obtenu des résultats solides étayés par des pointages qualitatifs et quantitatifs élevés par rapport à leurs institutions financières homologues, lesquels résultats démontrent un degré élevé d'harmonisation entre le conseil et la direction. Le rapport établissait également des priorités et des possibilités d'amélioration pour le conseil et chaque comité, et les progrès à cet égard feront l'objet d'une surveillance tout au long de l'exercice au moyen de plans d'action. 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.

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

Rapports des comités

Les listes des membres fournies ci-après sont à jour au 31 octobre 2025.

COMITÉ D'AUDIT ET DE RÉVISION

Benita Warmbold (présidente, experte financière)

Dave Dowrich (expert financier)

Michael Medline

Aaron Regent (expert financier)

Steven Van Wyk (expert financier)

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

Réunions : 5

À chaque réunion, le comité :

- a invité le président du comité d'évaluation des risques, qui a assisté à chaque réunion du comité;
- a rencontré séparément le chef des affaires financières;
- a rencontré séparément le chef de la conformité;
- a rencontré séparément l'auditeur en chef;
- a rencontré séparément le chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent;
- 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, la lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions, les normes en matière d'éthique, les comportements et la gestion du risque d'inconduite, la protection des consommateurs et les contrôles internes et il a une relation directe avec l'auditeur externe.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2025 :

Information financière

- dans le cadre de l'examen habituel de la performance financière et du plan d'investissement de la banque, le comité a surveillé :
 - l'incidence des pressions inflationnistes et du contexte actuel des taux d'intérêt;
 - l'incidence du contexte géopolitique et réglementaire, y compris les risques liés à l'incertitude entourant les incidences potentielles des politiques des États-Unis en matière de commerce, les préoccupations sur le plan de la sécurité nationale et les conditions économiques connexes;
 - l'incidence des acquisitions et dessaisissements, y compris la clôture de l'investissement supplémentaire de 10 % dans KeyCorp et l'annonce de la vente des activités de la banque en Colombie, au Costa Rica et au Panama;
 - les dotations à la provision pour pertes sur créances et le compte de correction de valeur pour pertes sur créances;
 - la gestion du capital et des charges;
- le comité a supervisé les rapports financiers trimestriels et annuels de la banque et s'est assuré que la situation financière y était présentée fidèlement dans le cadre de notre procédure d'examen de l'information rigoureuse, et a recommandé au conseil d'approuver les rapports financiers trimestriels et annuels;
- le comité a reçu des mises à jour régulières sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et des changements importants en matière de publication de l'information;
- le comité a examiné l'évaluation annuelle du programme de contrôles internes à l'égard de l'information financière mis en place conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*;
- le comité a apporté du soutien à la banque relativement à l'information en matière de durabilité et de climat qui doit être incluse dans la présentation de l'information financière.

Surveillance de la conformité et de la lutte contre le blanchiment d'argent

- le comité a exigé des dirigeants une reddition de comptes pour les questions d'audit et de réglementation liées à leurs secteurs d'activité;
- le comité a examiné les rapports trimestriels au sujet de nos programmes de conformité globale, ainsi que l'opinion d'audit annuel en matière de conformité globale, et le rapport annuel du chef de la conformité du courtier en swaps sur titres pour la Commodity Futures Trading Commission et la SEC des États-Unis;
- le comité a examiné les rapports publiés par les autorités de réglementation partout où la banque exerce des activités et les réponses de la direction à ceux-ci;
- le comité a examiné les rapports sur les incidences de l'évolution de la réglementation et des attentes en matière réglementaire sur les activités de la banque;
- le comité a examiné les rapports sur les questions juridiques et les vérifications réglementaires et a discuté des poursuites judiciaires importantes avec le directeur, Affaires juridiques et le directeur adjoint, Affaires juridiques, y compris les risques juridiques émergents;
- le comité a reçu des rapports trimestriels du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent portant sur le programme de LCBA/LCFAT et de lutte contre la violation de sanctions, y compris les mises à jour du programme, les engagements et les mesures réglementaires, les nouvelles tendances et les partenariats public-privé, de même que l'opinion d'audit du Groupe mondial de LCBA/LCFAT;
- le comité a approuvé la politique d'entreprise en matière de LCBA, de LCFAT et de lutte contre la violation de sanctions.

Examen de la culture et des comportements

- le comité a surveillé les programmes de la banque en matière de comportement et d'éthique, dans la mesure où ils se rapportent au risque lié à la conformité;
- le comité a établi des normes de conduite et de comportement éthique pertinentes et concrètes en examinant la déclaration d'employé annuelle du chef de la conformité concernant la conformité des administrateurs et des dirigeants au code d'éthique de la banque;
- le comité a continué de faire évoluer sa surveillance des examens relatifs aux comportements et de la gestion du risque relativement à la conduite et à la conformité en examinant régulièrement des rapports sur les clients, les employés et la conduite sur le marché;
- le comité a reçu une mise à jour sur les modifications du cadre sommaire relatif à la culture de gestion du risque et à la gestion du risque de comportement, ainsi que l'adoption de mesures supplémentaires visant à surveiller le risque en matière de culture pour tenir compte des lignes directrices du nouvel avis relatif à la réglementation portant sur la gestion du risque lié à la culture du BSIF;
- le comité a examiné des rapports sur les opérations avec apparentés et la conformité de la banque avec les dispositions sur les opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* et de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*;
- le comité a examiné le rapport des administrateurs à l'intention du BSIF sur les activités d'examen des comportements menées au cours du dernier exercice et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver la politique sur le signalement mise à jour de la banque, y compris le transfert de la responsabilité du programme de dénonciation du groupe Conformité globale au groupe des Relations de travail et avec les employés (chapeauté par les Ressources humaines mondiales);
- le comité a examiné des rapports trimestriels sur le programme de dénonciation.

Protection des consommateurs

- le comité a examiné des rapports et reçu des mises à jour sur le programme de protection des consommateurs de produits et services financiers de la banque afin d'assurer la conformité de la banque au Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers du Canada;
- le comité a examiné les procédures de protection des consommateurs visant à assurer la conformité aux dispositions à cet égard dans le Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers du Canada, ainsi que les rapports des administrateurs et de la banque à l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) sur les activités de protection des consommateurs traitées au cours du dernier exercice, et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a examiné les rapports semestriels et le rapport annuel sur les causes profondes préparés par le bureau d'appel des plaintes des clients;
- le comité a rencontré l'ACFC au sujet des priorités clés de cette dernière visant à améliorer la littératie financière des Canadiens, de ses faits saillants en matière de supervision et de ses faits saillants en matière de recherche, de politiques et d'éducation.

Contrôles internes

- le comité a examiné et approuvé la politique en matière de contrôles internes;
- le comité a examiné et analysé les rapports trimestriels du service de l'audit interne, qui ont offert des mises à jour régulières au sujet de la conception et de l'efficacité fonctionnelle de nos contrôles internes;
- le comité a examiné et approuvé le plan d'audit annuel;
- le comité a examiné et analysé certaines évaluations en cours par des tiers et certains domaines d'intérêt, y compris les technologies de l'information et la cybersécurité;
- le comité a communiqué directement avec l'audit interne;
- le comité a analysé avec la direction les plans d'action de cette dernière afin de traiter de certaines lacunes relevées dans des rapports d'audit interne;
- dans le cadre de l'évaluation annuelle de l'audit interne, le comité a examiné les changements à la méthodologie, aux technologies et à la structure organisationnelle de la fonction.

Auditeur externe

- le comité a examiné le plan d'audit concernant sa portée et ses principaux éléments et a surveillé l'audit, y compris l'avis de l'auditeur sur l'efficacité de nos contrôles internes sur l'information financière;
- le comité a passé en revue l'examen intérimaire de l'auditeur et les résultats de l'audit annuel, et a analysé avec l'auditeur les principaux aspects relevés par ce dernier qui présentent des risques et des résultats, ainsi que les procédures connexes d'atténuation des risques et les autres domaines d'intérêt abordés dans le plan d'audit;
- le comité a examiné la rémunération de l'auditeur, y compris la tranche relative aux services d'audit en proportion de la partie relative aux services non liés à l'audit pour chaque trimestre;
- le comité a examiné les services approuvés au préalable devant être fournis par l'auditeur externe;
- le comité a évalué la compétence de l'auditeur, sa performance et son indépendance, conformément aux recommandations de CPA Canada, du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), de l'IAS Canada et de la direction;
- le comité a mené un examen exhaustif au sujet du rendement de l'auditeur externe, de son indépendance et de la qualité de l'audit effectué en fonction de certains critères, dont l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel, la qualité de l'équipe de mission, la qualité des communications et des interactions, et les mesures de protection contre les menaces liées à la familiarité;
- le comité a recommandé au conseil que le processus d'audit ne fasse pas l'objet d'un appel d'offres pour l'instant et que la reconduction du mandat de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur des actionnaires soit recommandée aux actionnaires;
- le comité a examiné des rapports et/ou les communications écrites exigés par le Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) et le CCRC.

Surveillance des fonctions financières, de conformité, y compris en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, de financement des activités terroristes et de violation de sanctions, et d'audit interne

- le comité a examiné un rapport au sujet des progrès réalisés à l'égard des recommandations formulées par suite de l'examen indépendant portant sur l'efficacité des Affaires financières mondiales de la banque;
- le comité a surveillé un examen indépendant de la conception et de l'efficacité fonctionnelle du programme mondial de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et la violation de sanctions et les recommandations à cet égard;
- le comité a approuvé les mandats du chef des affaires financières, du chef de la conformité et de l'auditeur en chef, ainsi que le mandat et la description de poste du chef du groupe de lutte contre le blanchiment d'argent et a évalué la description de poste et/ou le mandat, ainsi que l'efficacité et la performance de chaque dirigeant;
- le comité a surveillé la nomination du chef de la conformité et la transition dans ses nouvelles fonctions;
- le comité a surveillé l'indépendance des services des finances, de la conformité, y compris en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, de financement des activités terroristes et de violation de sanctions, et d'audit interne, a évalué l'efficacité de ces services et a examiné leur stratégie, leurs plans de relève, leurs mandats et leurs descriptions de poste, leurs déclarations d'appétence au risque (le cas échéant), leurs budgets, leurs structures organisationnelles et leurs ressources;
- le comité a eu l'occasion de côtoyer un groupe diversifié de hauts dirigeants et de talents de la prochaine génération au sein de ces fonctions et échanger avec eux, à l'occasion des réunions du comité et des présentations données à celui-ci pendant l'année.

Michael Medline (président)**Dave Dowrich****Aaron Regent****Benita Warmbold**

Réunions : 6

À chaque réunion, le comité s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction, sauf dans le cas de deux réunions, lors desquelles le chef de la direction a participé à la rencontre à huis clos.

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 l'efficacité de notre conseil. Il informe le conseil de notre approche en matière d'engagement envers les parties prenantes, surveille notre stratégie en matière de durabilité et de gouvernance et cherche des façons d'améliorer nos normes de gouvernance, en conformité avec la réglementation qui évolue et les pratiques exemplaires émergentes.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2025 :*Composition du conseil et relève*

- le comité a examiné la composition du conseil et de ses comités, ainsi que les compétences et qualités requises pour avoir un conseil très performant;
- le comité a examiné et a mis à jour la grille de compétences des administrateurs afin qu'elle reflète les compétences, l'expérience et les habiletés requises;
- le comité a entrepris un processus de planification de la relève au conseil, en mettant l'accent sur l'évaluation des habiletés, expériences et attributs collectifs des membres actuels du conseil par rapport aux besoins stratégiques de la banque afin de relever certaines priorités en matière de recrutement des administrateurs, le tout dans l'optique d'améliorer l'efficacité du conseil et sa composition globale;
- le comité a examiné et mis à jour le processus de relève pour la présidence du conseil;
- le comité a recommandé au conseil la nomination de M. Van Wyk en tant que président du comité des technologies et la nomination de M. Callahan, de M. Regent et de M^{me} Stuart en tant que membres du comité des technologies;
- le comité a recommandé au conseil la nomination de M^{me} Patterson en tant que présidente du comité d'évaluation des risques, après l'atteinte par M. Babatz de la limite applicable à la durée des mandats des présidents de comité;
- le comité a recommandé au conseil la nomination de M. Medline en tant que président du comité de gouvernance, puisque l'ancien président de ce comité n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélu en 2025;
- le comité a continué d'allonger proactivement la liste permanente de candidats aux postes d'administrateur dont il sera tenu compte pour les ouvertures de postes au conseil, tout en misant sur des compétences prioritaires et sur la répartition géographique;
- le comité a continué son travail avec une firme de recherche indépendante afin de l'aider à trouver des candidats dotés de compétences, d'expertises et d'expériences particulières qui correspondent à nos priorités en matière de recrutement des administrateurs.

Orientation et formation des administrateurs

- le comité a surveillé un programme approfondi d'orientation et d'éducation des administrateurs, qui comprenait notamment des présentations d'intervenants externes sur les obligations des administrateurs de banque en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, les lois américaines sur les marchandises, les tendances et les problèmes en matière de rémunération et le crédit privé;
- le comité a supervisé la formation de sensibilisation à la culture autochtone et à la vérité et la réconciliation à l'intention des membres du conseil sur le consentement libre, préalable et éclairé;
- le comité a surveillé le processus continu d'accueil des nouveaux administrateurs et a assuré un suivi de la formation continue à l'intention des administrateurs sur plusieurs plateformes.

Mission d'entreprise et surveillance des questions liées à la durabilité et à la gouvernance

- le comité a soutenu le conseil dans sa surveillance de la mission d'entreprise de la banque;
- le comité a examiné le Rapport de durabilité 2024 et le Bilan des contributions communautaires 2024 de la banque, y compris les rapports annuels sur les obligations durables, le rapport sur l'impact social du programme ScotialNSPIRE et les tableaux de données et d'indices ESG connexes;
- le comité a examiné le Rapport sur le climat 2024 de la banque, notamment les informations à communiquer conformément à la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF, le premier plan de transition climatique de la banque, un résumé des risques et des possibilités liés au climat, ainsi que les nouvelles initiatives en matière de formation et de sensibilisation liées au climat;
- le comité a obtenu une analyse portant sur les rapports climatiques de banques canadiennes homologues, et qui traitait des exigences en matière de présentation de l'information, des paramètres et des cibles réglementaires, ainsi que des engagements du gouvernement canadien en matière de finance et d'énergie propre;
- le comité a examiné la déclaration sur les droits de la personne de la banque;
- le comité a surveillé les priorités en matière de durabilité et de gouvernance de la banque tout au long de l'année et a reçu des mises à jour sur les initiatives en matière de durabilité et de gouvernance de la banque, ainsi que des rapports sur les règlements, nouveaux ou proposés, et sur les exigences juridiques, nouvelles ou proposées, relativement à ces sujets, et il a transmis des mises à jour au conseil sur ces questions.

Gouvernance des filiales

- le comité a examiné notre rapport annuel sur la gouvernance des filiales, y compris un survol des priorités pour 2025 visant à soutenir la stratégie en la matière, et le nouveau cadre de catégorisation pour la gouvernance des filiales;
- le comité a analysé les faits nouveaux pertinents en matière de gouvernance survenus à l'égard des filiales de la banque.

	<i>Engagement envers les parties prenantes</i> - le comité a surveillé notre programme d'engagement des parties prenantes, y compris notre approche proactive pour entrer en contact avec nos parties prenantes et la façon dont il est tenu compte des commentaires des actionnaires; - le comité a examiné les sujets d'intérêt pour les actionnaires à l'échelle mondiale, notamment la composition du conseil et la relève pour des postes au conseil, l'ancienneté de l'auditeur, les changements au sein de l'équipe de direction, notre ambition culturelle (LienScotia), la gestion des risques dans le contexte géopolitique actuel, les questions propres à certains secteurs, le plan d'action pour la vérité et la réconciliation de la banque, notre plan de transition climatique, ainsi que la présentation de l'information concernant ce qui précède; - le comité a examiné les propositions d'actionnaire reçues par la banque et a surveillé le processus de consultation connexe de la banque. <i>Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs</i> - le comité a surveillé le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs, lequel a été soutenu par un conseiller externe indépendant, afin de confirmer que le conseil fonctionne efficacement et de déterminer quelles sont les priorités et les occasions d'amélioration dans le cadre de sa volonté d'amélioration continue. <i>Amélioration continue de nos normes et pratiques en matière de gouvernance</i> - le comité a continué d'améliorer nos pratiques en matière de gouvernance compte tenu des mises à jour et de l'évolution de la réglementation, des politiques de vote des actionnaires et des sociétés de services-conseils en matière de procurations, ainsi que des tendances et pratiques mondiales pour les institutions financières; - le comité a mis davantage l'accent sur les interactions du conseil avec la direction et les autres parties prenantes tout en s'acquittant de ses tâches principales par une surveillance plus étroite du conseil, y compris la tenue d'une réunion ad hoc et la publication de mises à jour régulières sur la stratégie de la banque, l'ambition culturelle de la banque et la surveillance des technologies et la gestion des risques liés aux technologies; - le comité a surveillé le déroulement de l'assemblée générale annuelle en mode hybride à Halifax, en Nouvelle-Écosse, à laquelle les actionnaires ont pu participer et lors de laquelle ils ont pu voter, de façon virtuelle ou en personne; - le comité a examiné la rémunération des administrateurs et les exigences en matière d'actionnariat et a recommandé au conseil des modifications en la matière, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025; - le comité a examiné le rapport annuel de l'auditeur en chef sur le cadre de gouvernance de la banque, que le comité d'audit et de révision a également passé en revue; - le comité a recommandé au conseil aux fins d'approbation la mise sur pied d'un nouveau comité du conseil, à savoir le comité des technologies (de même que la composition, le président et la charte du comité des technologies), qui supervisera la stratégie en matière de technologies, la gestion du risque lié aux technologies ainsi que les investissements et les innovations technologiques de la banque.
--	---

COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION

Nora Aufreiter (présidente) Guillermo Babatz Lynn Patterson Una Power Aaron Regent Réunions : 6 (dont une réunion conjointe avec le comité d'évaluation des risques) À chaque réunion prévue au calendrier, sauf une, le comité : - a rencontré séparément son conseiller indépendant (sauf dans le cadre d'une réunion où la présence du conseiller indépendant n'était pas nécessaire); - a rencontré séparément le chef des ressources humaines**; - a rencontré séparément le président et chef de la direction**; - s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction. ** À l'exception de deux réunions, lors desquelles des rencontres conjointes à huis clos avec le chef des ressources humaines et le président et chef de la direction ont été tenues. 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 nos stratégies, nos programmes et nos pratiques en matière de ressources humaines et de rémunération (rétribution globale, y compris le salaire, les régimes incitatifs, les régimes de retraite et d'avantages sociaux et, en particulier, notre programme de rémunération de la haute direction), de gestion des talents et de planification de la relève ainsi que de gestion de la performance du président et chef de la direction, dans l'optique de soutenir la mission, la culture (LienScotia) et la stratégie de la banque. Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2025 : <i>Philosophie en matière de rémunération et politiques et pratiques en matière de gestion du capital humain</i> - le comité a examiné notre politique de rémunération, les pratiques et la structure du programme de rémunération de la haute direction, les paramètres d'évaluation de la performance, y compris les paramètres relatifs à la performance, les fourchettes de performance et de paiement et l'établissement des cibles, pour continuer d'attirer des employés talentueux et de les garder à notre emploi; - le comité a surveillé l'harmonisation continue de notre stratégie de rémunération au rendement avec notre appétence au risque; - le comité a surveillé la stratégie, la structure, l'efficacité et le caractère concurrentiel évolutifs de nos programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale, contribuant ainsi à maintenir notre position en tant qu'employeur de choix; - le comité a examiné la capitalisation, la performance, la gouvernance et la stratégie de placement des régimes de retraite mondiaux de la banque en tant que gérant de la planification de la retraite de nos employés; - le comité a examiné les mises à jour sur l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi au Canada et au Royaume-Uni; - le comité a aidé le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance des risques, des pratiques et des stratégies de la banque en matière de gestion du capital humain, et a notamment examiné des rapports aux fins de surveillance de la culture de la banque (LienScotia) et de l'engagement des employés, et a surveillé les programmes en place en vue de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés;
---	--

- le comité a examiné diverses politiques de rémunération en fonction des nouvelles attentes des autorités de réglementation à l'échelle mondiale et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- le comité a examiné les conclusions du sondage ScotiaPulse (mobilisation des employés), y compris des indices portant sur l'efficacité de la direction et du LienScotia;
- le comité a examiné les résultats de l'enquête de la banque en matière de diversité, qui contenait des mises à jour sur le progrès réalisé vers l'atteinte des objectifs d'inclusion de la banque;
- le comité a examiné les exigences en matière de propriété d'actions et les niveaux de conformité de la banque.

Gouvernance de la rémunération

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

Gestion du risque lié à la rémunération

- de concert avec le comité d'évaluation des risques, le comité a reçu, examiné, recommandé ou approuvé ce qui suit :
 - les modifications importantes apportées au régime de rémunération et celles apportées au régime d'options d'achat d'actions, dont celles apportées aux politiques de récupération de la banque et à la politique de récupération conforme au cadre Dodd-Frank;
 - les évaluations de performance des chefs des finances, de la conformité, de la lutte contre le blanchiment d'argent, de la gestion du risque et de l'audit de la banque;
 - les dépenses en matière de rémunération et les paiements de rémunération différée à la fin de l'exercice;
 - les risques et les avantages associés à la structure et à la capitalisation de nos régimes de rémunération importants, y compris une évaluation de tous les risques actuels et futurs. De concert avec le chef, Gestion du risque, et compte tenu de l'avis des services des ressources humaines, de la conformité et des affaires financières, le comité a conclu qu'il n'était pas nécessaire de procéder à un ajustement en fonction du risque à la fin de l'exercice puisque les risques respectaient l'appétence au risque de la banque;
 - les mises à jour sur le régime incitatif annuel afin de mieux tenir compte des objectifs commerciaux de la banque;
 - le comportement des employés à l'aide de rapports provenant du comité d'examen de la rémunération, y compris les décisions prises concernant l'ajustement de la rémunération individuelle;
 - des mises à jour sur les questions susmentionnées aux fins d'évaluation continue du risque lié à la rémunération tout au long de l'année;
 - un rapport de l'auditeur en chef sur les résultats de l'examen indépendant de la conformité des pratiques en matière de rémunération de la banque aux principes du CSF intitulés « Principles for Sound Compensation Practices » et à leurs normes d'application.

Rémunération de la haute direction

- le comité a surveillé tous les aspects de notre programme de rémunération de la haute direction et de nos principaux régimes de rémunération;
- le comité a examiné les tendances en matière de réglementation, de gouvernance et de rémunération de la haute direction, y compris le choix de paramètres d'évaluation du rendement financiers et non financiers appropriés;
- le comité a évalué la performance de l'équipe de haute direction et recommandé la rémunération du président et chef de la direction, des chefs de fonctions de contrôle, et des dirigeants occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste d'un échelon supérieur;
- le comité a examiné la structure et la capitalisation de nos principaux régimes de rémunération afin d'effectuer une évaluation globale de la performance de la banque ainsi que d'assurer une harmonisation stratégique, le respect des pratiques exemplaires et la prise en compte des commentaires des sociétés de services-conseils en matière de procurations.

	<i>Gestion des talents et planification de la relève</i> - le comité a examiné la nomination de membres de la haute direction et les modifications à apporter aux mandats de ces dirigeants, sous réserve de nos processus en matière de gestion des talents et de planification de la relève, ainsi que la stratégie de la banque, et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation; - le comité a examiné et a approuvé les mandats de tous les hauts dirigeants, y compris les chefs de fonctions de contrôle et la description de poste du chef de groupe, Lutte contre le blanchiment d'argent; - le comité a évalué la performance du président et chef de la direction par rapport à son mandat et à ses objectifs annuels approuvés; - le comité a évalué la performance du comité d'exploitation en fonction des mandats et des objectifs de performance approuvés; - le comité a examiné la nouvelle stratégie en matière de haute direction, qui met l'accent sur le développement des leaders de demain et sur le renforcement de la relève afin de répondre aux besoins de l'organisation; - le comité a examiné la stratégie RH à l'échelle mondiale, qui met l'accent sur la modernisation de nos capacités et la valorisation du pouvoir de chacun afin de permettre à nos employés de réaliser leur plein potentiel et à la banque d'atteindre plus rapidement ses objectifs commerciaux; - le comité a examiné les plans de développement pour le comité d'exploitation et a discuté de l'expérience essentielle recherchée pour accélérer la préparation des meilleurs talents à assumer des fonctions aux responsabilités plus complexes; - le comité a examiné l'approche de la banque visant à susciter chez la direction des comportements qui concordent avec la stratégie et la nouvelle ambition culturelle de la banque (LienScotia); - le comité a surveillé les processus et les stratégies de planification de la relève de la banque à des fins de continuité des activités dans le but de se constituer une réserve de dirigeants pour les postes de haute direction, y compris une évaluation indépendante de notre programme de planification de la relève pour nos postes de haute direction; - le comité a examiné nos progrès vers l'atteinte de nos cibles canadiennes et mondiales pour les postes de vice-président et d'échelons supérieurs; - le comité a examiné le remplaçant en cas d'urgence pour le poste de chef de la direction et a examiné les remplaçants en cas d'urgence pour les postes au comité d'exploitation et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation; - dans le cadre des réunions du conseil et de ses comités et des formations des administrateurs, le comité a eu l'occasion de côtoyer un groupe diversifié de hauts dirigeants avec qui il a interagi afin de développer une plus grande familiarité avec l'équipe de direction de la banque.
--	---

COMITÉ D'ÉVALUATION DES RISQUES

Lynn Patterson (présidente) Nora Aufreiter Guillermo Babatz Daniel (Don) Callahan Una Power Aaron Regent Sandra Stuart Réunions : 6 (y compris une réunion conjointe avec le comité du capital humain et de la rémunération) À chaque réunion, le comité : - a invité le président du comité d'audit et de révision, qui a assisté à chaque réunion du comité; - après la mise sur pied du comité des technologies, a invité le président du comité des technologies, qui a assisté à chaque réunion du comité, sauf une; - a rencontré séparément le chef, Gestion du risque, sauf dans le cadre de deux réunions lors desquelles le président et chef de la direction a participé aux séances à huis clos; - 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 2025 : <i>Surveillance du risque</i> - le comité a examiné et approuvé les risques financiers et non financiers importants de la banque à l'échelle de l'entreprise; - le comité s'est concentré sur le risque de marché dans un contexte marqué par la situation politique aux États-Unis, l'incertitude macroéconomique et la possibilité que les États-Unis impose des tarifs; - le comité a continué à se concentrer sur l'évaluation des risques non financiers en tenant compte des tendances et des faits nouveaux en matière de réglementation, dont les risques liés à la cybersécurité, aux questions géopolitiques, à la réglementation, à la stratégie, à la fraude, aux données, à l'IA, aux modèles, aux tiers, à la conformité, à la lutte contre le blanchiment d'argent, aux questions ESG et à la réputation; - le comité a examiné et approuvé le risque pays ainsi que les risques et limites liés au secteur, au marché et au portefeuille; - le comité a examiné les rapports trimestriels de gestion du risque d'entreprise sur le profil de risque de la banque et a discuté des principaux risques actuels et émergents qui guettent la banque, y compris les risques financiers et non financiers, les analyses de scénarios et l'évolution des lois et des règlements; - le comité a examiné les mises à jour trimestrielles sur la gestion du risque d'entreprise et du risque de liquidité pour les États-Unis; - le comité a examiné les rapports trimestriels sur le programme de gestion des risques d'entreprise liés à la cybersécurité et aux technologies, ainsi que l'opinion d'audit annuel sur la cybersécurité et a discuté de divers risques liés aux technologies et à la cybersécurité, et il a étudié les menaces externes de la banque, sa gestion de la protection des données, la performance de la banque par rapport à un étalonnage externe, ainsi que les menaces actuelles en matière de cybersécurité; - le comité a examiné un rapport sur des simulations de crises concernant le Mexique dans le contexte des élections aux États-Unis et au Mexique;
--	---

- le comité a participé à des séances de formation portant sur une variété de sujets, dont les indicateurs de risque clés et les indicateurs de rendement clés pour les risques liés à la cybersécurité et aux TI, une mise à jour économique et les institutions financières non bancaires;
- le comité a participé à une discussion sur les marchés des capitaux d'emprunt hypothécaire;
- le comité a rencontré des membres de la direction pour discuter de questions relatives aux risques, de l'exposition aux risques et de la prise de mesures commerciales compte tenu de leurs stratégies et de leurs plans;
- le comité a suivi une formation approfondie sur les États-Unis afin d'examiner son profil de risque actuel et de soutenir la surveillance stratégique;
- le comité a examiné le cadre d'appétence au risque d'entreprise de la banque et son harmonisation avec la stratégie de la banque et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation, de concert avec le cadre relatif à la gestion du risque d'entreprise;
- le comité a examiné le plan de résolution de la banque et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation;
- le comité a examiné les cadres et les politiques de gestion des risques importants, notamment les cadres sommaires relatifs aux risques liés à l'exploitation, aux données, à la cybersécurité et aux technologies de l'information, ainsi qu'au risque de crédit, au risque de marché, aux risques structurels et au risque de liquidité, ainsi qu'un nouveau cadre stratégique de gestion des risques, et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation.

Culture de gestion du risque

- le comité a surveillé la promotion et le maintien de la culture de gestion du risque de la banque et des valeurs axées sur la sensibilisation au risque, y compris l'accent mis par la banque sur le fait de relever et de gérer ses principaux risques actuels et émergents, y compris ceux relatifs à la cybersécurité et aux TI, aux questions géopolitiques, aux données et à l'IA et à la fraude;
- le comité a reçu une mise à jour sur l'approche en matière d'intégration du risque lié à la culture au programme de gestion des risques d'entreprise conformément à l'avis relatif à la réglementation sur la gestion du risque lié à la culture du BSIF, ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Gestion du risque lié à la rémunération

- De concert avec le comité du capital humain et de la rémunération, le comité a reçu, examiné, recommandé ou approuvé ce qui suit :
 - les modifications importantes apportées au régime de rémunération et celles apportées au régime d'options d'achat d'actions, y compris aux politiques de récupération de la banque et à la politique de récupération conforme au cadre Dodd-Frank;
 - les évaluations de performance des chefs des finances, de la conformité, de la lutte contre le blanchiment d'argent, de la gestion du risque et de l'audit de la banque;
 - les dépenses en matière de rémunération et les paiements de rémunération différée à la fin de l'exercice;
 - les risques et les récompenses associés à la structure et à la capitalisation de nos régimes de rémunération importants, y compris une évaluation de tous les risques actuels et futurs. De concert avec le chef, Gestion du risque, et compte tenu de l'avis des services des ressources humaines, de la conformité et des affaires financières, le comité a conclu qu'il n'était pas nécessaire de procéder à un ajustement en fonction du risque à la fin de l'exercice puisque les risques respectaient l'appétence au risque de la banque;
 - les mises à jour sur le régime incitatif annuel afin de mieux tenir compte des objectifs commerciaux de la banque;
 - le comportement des employés à l'aide de rapports provenant du comité d'examen de la rémunération, y compris les décisions prises concernant l'ajustement de la rémunération individuelle;
 - des mises à jour sur les questions susmentionnées aux fins d'évaluation continue du risque lié à la rémunération tout au long de l'année;
 - un rapport de l'auditeur en chef sur les résultats de l'examen indépendant de la conformité des pratiques en matière de rémunération de la banque aux principes du CSF intitulés « Principles for Sound Compensation Practices » et à leurs normes d'application.

Surveillance de la fonction d'évaluation des risques

- le comité a examiné et approuvé la charte du groupe Gestion du risque global et la déclaration d'appétence au risque de la banque;
- le comité a surveillé la nomination d'un nouveau chef, Gestion du risque, avec prise d'effet le 2 décembre 2025;
- le comité a approuvé le mandat du chef, Gestion du risque, et évalué l'efficacité de son travail et examiné l'évaluation de sa performance;
- le comité a surveillé l'indépendance du groupe Gestion du risque global, évalué l'efficacité de ce service, examiné son plan de relève et approuvé son mandat, son budget, sa structure organisationnelle et ses ressources;
- le comité a surveillé les initiatives prioritaires du groupe Gestion du risque global;
- le comité a surveillé un plan d'action conformément à l'examen indépendant du groupe Gestion du risque global de la banque;
- le comité a eu l'occasion de côtoyer un groupe diversifié de hauts dirigeants et de talents de la prochaine génération au sein des fonctions de gestion du risque et d'échanger avec eux en assistant aux réunions du comité et aux présentations qui lui ont été données durant l'année.

Steven Van Wyk (président)

Daniel (Don) Callahan
Aaron Regent
Sandra Stuart

Réunions : 4

À chaque réunion, le comité :

- s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction;
- a rencontré séparément le chef de groupe et chef de l'information.

Le comité a été mis sur pied le 1^{er} février 2025, et l'exercice 2025 a été le premier pour lequel il a exercé ses fonctions. Le travail fondamental effectué au cours de cette première année a préparé le comité pour le rôle élargi et proactif qu'il jouera dans l'avenir. Le mandat du comité continuera d'évoluer au fil du temps.

Le comité a procédé à une évaluation approfondie de sa performance eu égard à son mandat depuis la date de sa mise sur pied et il estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités.

Le comité des technologies a comme principale responsabilité d'aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance de la stratégie en matière de technologie de la banque, de la gestion des risques liés aux technologies ainsi que des investissements et de l'innovation technologiques.

Responsabilités clés et faits saillants pour l'exercice 2025 :*Surveillance de la stratégie en matière de technologies*

- le comité a examiné des rapports au sujet de la stratégie d'entreprise de la banque en matière de technologies, ainsi que la stratégie relative aux risques liés aux TI et à la cybersécurité et la stratégie mise à jour relative aux données et à la plateforme;
- le comité a reçu des rapports au sujet des principaux programmes de la banque en matière de technologies, y compris une mise à jour sur les paramètres technologiques (y compris les indicateurs de risque clés et les indicateurs de rendement clés);
- le comité a examiné et approuvé le cadre de gestion des risques d'entreprise liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information relativement aux risques liés aux technologies de l'information, à la sécurité de l'information, à la cybersécurité, aux données (y compris à l'IA), à la gestion par des tiers et à la poursuite des activités, et, de concert avec le comité d'évaluation des risques, il a recommandé ce cadre de gestion des risques d'entreprise au conseil aux fins d'approbation.

Gestion des risques liés aux technologies

- le comité a reçu des rapports sur les principaux indicateurs de risques liés aux technologies;
- le comité a reçu une mise à jour sur la résilience et la stabilité de la plateforme technologique de la banque;
- le comité a reçu une mise à jour sur un audit en matière de technologies et de cybersécurité;

Investissements et innovation technologiques

- le comité a examiné des rapports au sujet des initiatives et des projets de la banque en matière de technologies;
- le comité a examiné des rapports au sujet de l'approche de la banque en matière de dépenses technologiques, d'optimisation et de ressources, ainsi que l'approche relative au plan d'investissement technologique;
- le comité a mené une analyse approfondie de la stratégie en matière de technologies d'une filiale importante de la banque.

Surveillance de la fonction Technologie

- le comité a examiné des rapports portant sur la fonction Technologie, y compris le mandat du chef de l'information, la structure organisationnelle, les ressources et le budget, ainsi que la stratégie en matière de talents;
- le comité a évalué l'efficacité de la fonction Technologie;
- le comité a eu l'occasion de côtoyer pour la première fois un groupe diversifié de hauts dirigeants et de talents de la prochaine génération spécialisés en technologies et d'échanger avec eux à l'occasion des réunions du comité et des présentations données à celui-ci pendant l'année.

À la Banque Scotia, notre objectif est de présenter à nos actionnaires des renseignements clairs et pertinents pour les aider à comprendre notre programme de rémunération de la haute direction et les décisions en matière de rémunération que nous avons prises à l'égard de l'exercice 2025. La présente section traite de notre programme de rémunération et de la démarche que nous suivons pour prendre des décisions en matière de rémunération appropriées qui sont fondées sur notre performance et à notre appétence au risque.

NOS MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS*

Scott Thomson

Président et chef de la direction

Rajagopal Viswanathan

Chef de groupe et chef des affaires financières

Travis Machen

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

Francisco Aristeguieta

Chef de groupe, Opérations internationales et transactions bancaires mondiales

Tim Clark

Chef de groupe et chef de l'information

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

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	79
Gouvernance de la rémunération	84
Processus de prise de décisions	88
Éléments du programme	90
Décisions en matière de rémunération en 2025	95
Rendement des actions et coût de la direction	106
Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2025	108
Tableau sommaire de la rémunération	108
Attributions au titre des régimes incitatifs	110
Prestations de retraite	115
Cessation d'emploi et changement de contrôle	117

Chers actionnaires,

L'exercice 2025 a été très favorable pour la Banque Scotia, qui a poursuivi la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie. Comme nous l'avons expliqué à l'occasion de la Journée des investisseurs en décembre 2023, le plan consiste à acquérir davantage de relations bancaires principales et à nouer des relations plus profondes avec chacun de ces clients, tout en recentrant nos efforts sur une croissance durable et le déploiement efficace des capitaux dans le corridor nord-américain. Tandis que l'année fut marquée par l'incertitude macroéconomique et géopolitique, nous avons réalisé une hausse de notre bénéfice net ajusté, de notre rendement des capitaux propres ajusté et du cours de nos actions et avons augmenté notre ratio de distribution, tout en continuant à renforcer les fondements financiers, technologiques et structurels de la banque.

Avant de décrire en détail nos programmes de rémunération de la haute direction, au nom du comité du capital humain et de la rémunération (appelé « le comité » dans la présente section de la circulaire) et du conseil, nous aimerions profiter de l'occasion pour remercier nos actionnaires et les autres parties prenantes avec lesquelles nous avons eu des échanges tout au long de la dernière année. Nous sommes reconnaissants pour les commentaires reçus et nous comprenons l'accent que mettent nos actionnaires sur une croissance rentable et durable pour continuer à stimuler le rendement du cours des actions.

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

Nous sommes heureux de vous faire part de notre démarche en matière de rémunération de la haute direction, y compris le cadre et les éléments que nous avons pris en considération au moment de prendre des décisions au sujet de la rémunération de notre président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés à l'égard de 2025.

Nous tâchons continuellement d'offrir un programme de rémunération clair et simple, qui peut être communiqué simplement à nos employés, à nos actionnaires et nos autres parties prenantes et que ceux-ci peuvent comprendre aisément. Notre philosophie en matière de rémunération cadre avec notre culture axée sur la performance et notre objectif qui vise à livrer des résultats solides et constants à nos actionnaires, et ce, sans encourager une prise de risques excessifs. Plus précisément, notre stratégie en matière de rémunération s'articule autour de cinq objectifs :

1. 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;
2. s'assurer que tous les programmes de rémunération et les décisions en matière de rémunération reposent sur des principes de gestion du risque rigoureux et des pratiques prudentes;
3. 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;
4. soutenir les objectifs de la banque en établissant la rémunération à la performance en fonction du même ensemble de paramètres que ceux que nous utilisons pour stimuler la performance pour nos actionnaires;
5. structurer des programmes qui sont conformes à la législation et à la réglementation qui régissent notre banque et comparables à ceux des sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour le recrutement de candidats talentueux.

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

Plan de travail du comité pour 2025

Le comité suit un plan de travail annuel détaillé qui culmine par la prise de décisions finales au sujet de la rémunération à la fin de l'exercice par le conseil. Durant l'exercice, le comité a régulièrement reçu des commentaires de membres de la haute direction. Le chef des affaires financières a informé le comité de la performance financière de la banque. La chef, Ressources humaines a traité devant le comité de nombreuses questions relatives aux ressources humaines, comme les façons d'assurer que le versement d'incitatifs soit le reflet de la performance de l'employé, de la réalisation des objectifs stratégiques et de l'expérience des actionnaires. À la fin de l'exercice, lors d'une réunion conjointe du comité et du comité d'évaluation des risques, le chef, Gestion du risque a fait une présentation sur les aspects liés au risque à prendre en compte pour le montant global et les paiements des incitatifs. Ces aspects comprenaient la structure des régimes, des éléments relatifs au comportement individuel, la performance eu égard à l'appétence au risque et les normes en matière de suffisance de fonds propres. Le plan de travail détaillé est présenté à la page 95. Tout au long de l'exercice, le comité a bénéficié également des conseils de ses conseillers indépendants, comme il est indiqué en détail à la page 85.

Mesures financières clés pour l'exercice 2025

La Banque Scotia a réalisé un bénéfice net ajusté¹ de 9 510 millions de dollars en 2025, comparativement à 8 627 millions de dollars l'an dernier. Le bénéfice par action (BPA) ajusté dilué¹ s'est établi à 7,09 \$ par rapport à 6,47 \$ l'année précédente. La banque a par ailleurs affiché un rendement des capitaux propres ajusté¹ de 11,8 %, contre 11,3 % pour l'année précédente. En 2025, la banque a réalisé des progrès importants dans la réalisation de sa stratégie, affichant une croissance de ses revenus soutenue (les revenus étaient en hausse de 12,1 % par rapport à 2024) et un levier d'exploitation positif plus élevé (qui s'est établi à 3,0 % par rapport à 2,3 % l'année précédente) grâce à une approche disciplinée en matière de gestion des coûts.

Progrès stratégiques

La vision stratégique de la banque consiste à être le partenaire financier de confiance de ses clients, tout en générant une croissance durable et rentable en vue de maximiser la valeur pour les actionnaires. Cette vision repose sur quatre piliers stratégiques :

1. assurer la croissance et la mise à l'échelle des activités prioritaires en tirant parti de nos liens en Amérique du Nord et en optimisant le capital dans les activités à faible rendement;
2. acquérir davantage de relations bancaires principales afin de nouer des relations plus profondes et plus significatives, en mettant l'accent sur la valeur plutôt que sur le volume;
3. nous efforcer de faciliter la vie de notre clientèle en améliorant leur expérience par la rationalisation et la numérisation des processus;
4. gagner en tant qu'équipe en mettant l'ensemble de la banque à la portée de notre clientèle, tout en instaurant et en consolidant une culture qui favorise l'épanouissement de tous les membres du personnel.

Notre stratégie s'appuie sur de rigoureuses pratiques de gestion des risques visant à protéger notre banque et notre clientèle, ainsi que sur un excellent bilan qui offre de la souplesse et des occasions de croissance dans des conditions de marché en constante évolution.

En 2025 (ou pendant toute autre période précisée), nous avons fait avancer notre stratégie de la façon suivante :

Faire croître et mettre à l'échelle les activités prioritaires :

- Les dépôts et placements de particuliers ont affiché un taux de croissance annuel composé de 6 % au cours des deux dernières années, ce qui témoigne de la vigueur et de l'attrait croissants de notre offre;
- Au sein de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs, les actifs sous gestion ont augmenté de 16 %, principalement en raison de l'appréciation des marchés et de la hausse des ventes nettes;
- Investissements stratégiques aux É.-U. : nous avons conclu notre acquisition d'une participation d'environ 15 % dans la banque régionale américaine KeyCorp et avons annoncé notre intention d'ouvrir un bureau régional de premier ordre à Dallas, au Texas. L'apport des États-Unis à notre bénéfice est passé à 14 % en 2025;
- Les résultats des Opérations internationales ont dépassé les prévisions de la Journée des investisseurs, tandis que nous avons poursuivi nos démarches d'amélioration de notre efficacité et de notre efficience, grâce à un modèle d'affaires et à une structure simplifiés, adaptés selon la région et axés sur les catégories de clients;
- Nous avons conclu une entente visant le transfert de nos activités bancaires en Colombie, au Costa Rica et au Panama à la banque latino-américaine Davivienda, en contrepartie d'une participation d'environ 20 % dans la nouvelle entité fusionnée, ce qui vient réduire la complexité de nos activités dans des marchés secondaires;
- Nous avons fait l'acquisition de relations bancaires parmi les petites entreprises canadiennes à un rythme deux fois plus élevé que la moyenne du marché.

Établir des relations bancaires principales :

- Depuis le dévoilement de notre stratégie, nous avons acquis 420 000 nouvelles relations bancaires principales de particuliers dans nos secteurs Réseau canadien et Opérations internationales;
- Fort élan dans la Gestion de patrimoine : nous avons enregistré une hausse de 14 points du taux net de recommandation net depuis la tenue de notre Journée des investisseurs 2023;
- Transactions bancaires mondiales : nous avons lancé officiellement notre programme de gestion de trésorerie aux États-Unis, qui est propulsé par notre plateforme de trésorerie infonuagique, Accès Scotia^{MC}, une avancée majeure dans notre volonté d'unifier et de moderniser nos capacités de gestion de trésorerie dans le corridor nord-américain;
- Nous avons affiché des revenus inégalés au titre des transactions de fusion-acquisition pour le secteur Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM), qui a enregistré une forte croissance tant pour les Marchés des capitaux que les Services bancaires aux entreprises. Les revenus nets tirés des frais et des commissions ont affiché un taux de croissance annuel composé de 20 % depuis la tenue de notre Journée des investisseurs 2023.

¹ Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR (principes comptables généralement reconnus). Les résultats ajustés excluent certains éléments donnés des revenus, des charges autres que d'intérêts, de l'impôt sur le résultat et des participations ne donnant pas le contrôle. Le bénéfice net et le BPA dilué ont été ajustés pour tenir compte des cessions et de la réduction des activités, de la dépréciation des actifs non financiers, de la charge de restructuration et des provisions pour indemnités de départ, de la provision pour frais juridiques et de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 et 21 (pour le bénéfice net ajusté et le BPA ajusté dilué) et aux pages 25 et 26 (pour le RCP ajusté) du rapport annuel 2025, qui sont intégrées aux présentes par renvoi. Le rapport annuel 2025 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur le site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/rapport-annuel-et-assemblee-annuelle.html>.

Simplifier la vie de nos clients :

- Nous avons lancé le robot conversationnel AskAI pour le personnel de première ligne afin de l'aider à servir nos clients plus efficacement. Cette plateforme a aidé les employés à répondre à plus de 750 000 questions de clients, fournissant des réponses rapides à un éventail de demandes, ce qui se traduit par des appels plus courts et une réduction du temps d'attente. Notre assistant virtuel reposant sur l'IA, Clavardez avec nous, a géré plus de 132 000 demandes chaque mois, améliorant également la rapidité et la qualité de l'expérience client;
- Nous avons facilité la tâche des nouveaux arrivants au Canada qui souhaitent accéder au crédit grâce au lancement d'expériences d'intégration numériques qui intègrent Nova Credit;
- Cedar Leaf Capital, la première maison de courtage détenue majoritairement par des autochtones au Canada, s'est fièrement jointe au syndicat de preneurs fermes dans le cadre de l'émission d'obligations du gouvernement de l'Alberta;
- Nos équipes des services aux entreprises ont simplifié le processus d'intégration pour tous les territoires, en le raccourcissant à 10 jours environ.

Gagner en tant qu'équipe :

- La collaboration accrue entre nos secteurs d'activité a permis d'atteindre des recommandations combinées de 15 milliards de dollars entre les Services bancaires aux particuliers, les Services bancaires aux entreprises et la Gestion de patrimoine;
- Nous avons continué d'investir dans notre personnel, en intégrant les valeurs et les comportements préconisés par le LienScotia à nos programmes de rendement, de perfectionnement, de reconnaissance et de mobilisation;
- ScotialNSPIRE, notre programme d'investissement communautaire de 500 millions de dollars sur 10 ans visant à favoriser une plus grande inclusion économique, a soutenu des organisations au moyen d'investissements cumulatifs de 210 millions de dollars réalisés depuis 2021 dans plus de 300 partenaires communautaires œuvrant dans différents pays où la banque exerce des activités;
- Dons des employés : Les BanquiersScotia ont recueilli plus de 17 millions de dollars à l'échelle mondiale, en hausse de 20 % par rapport à l'année dernière, et ont effectué plus de 250 000 heures de bénévolat auprès de plus de 7 000 organismes de bienfaisance répartis aux quatre coins du monde.

Autres distinctions :

- La Banque Scotia a été nommée meilleure banque au Canada pour la deuxième année d'affilée dans le cadre des prix d'excellence 2025 décernés par le magazine Euromoney. La Banque Scotia tire aussi beaucoup de fierté d'avoir reçu une reconnaissance d'Euromoney dans les catégories suivantes :
 - meilleure banque en Amérique du Nord au chapitre des questions ESG;
 - meilleure banque d'investissement en Amérique latine au chapitre du financement;
 - meilleure banque en Amérique latine au chapitre de la finance durable;
- Nous avons figuré au palmarès annuel Women Lead Here du magazine Report on Business 2025 du quotidien The Globe and Mail pour la cinquième année d'affilée. Ce palmarès annuel de nature éditoriale relève les grandes entreprises canadiennes qui se distinguent sur le plan de la mixité des genres au sein de leur haute direction;
- La Banque Tangerine est arrivée en tête du sondage sur la satisfaction des clients de J.D. Power pour la 14^e année d'affilée;
- Nous avons figuré au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada de Mediacorp Canada Inc. pour 2026;
- La Banque Scotia a été reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail^{MC} au Canada par Great Place to Work[®] pour une sixième année de suite;
- La Banque Scotia s'est classée au premier rang du palmarès LinkedIn Top Companies des meilleurs lieux de travail pour l'avancement de carrière au Canada;
- La Banque Scotia est récipiendaire du prix de la meilleure carte pour entreprise dans le cadre des Global Transaction Banking Awards pour 2025;
- Affaires financières mondiales : La Banque Scotia s'est classée parmi les banques les plus sûres d'Amérique latine, notamment la plus sûre au Chili pour la deuxième année de suite, et parmi les dix banques les plus sûres au Pérou, et elle a obtenu la distinction de meilleure banque dans la catégorie de la transparence en matière de durabilité.

Coefficient de performance opérationnelle (CPO) pour l'ensemble de la banque pour 2025

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

Les étapes du processus et les données résumées ci-après et décrites en détail aux pages 96 et 97 expliquent comment nous avons déterminé que le CPO pour l'ensemble de la banque applicable à nos membres de la haute direction visés pour 2025 serait de 103.

Performance en 2025

Les résultats de la banque pour 2025 en fonction des paramètres principaux ont été supérieurs ou conformes aux attentes, témoignant des progrès que nous avons réalisés et du déploiement ordonné de notre stratégie d'entreprise. Après ajustement, la banque a enregistré des bénéfices supérieurs à la cible, ce qui témoigne de la rentabilité que nous tirons de notre transition d'une approche axée sur le volume vers une approche axée sur la valeur dans le cadre de laquelle nous avons fait le choix de ne

plus nous concentrer uniquement sur notre portefeuille de prêts, mais plutôt de nouer des relations plus profondes et plus significatives avec nos clients et de diversifier nos activités afin de faire de la primauté du client notre priorité absolue. Nous avons obtenu un levier d'exploitation ajusté positif pour l'ensemble de la banque, ce qui a stimulé nos résultats, principalement grâce à l'approche disciplinée en matière de coûts du Réseau canadien et des Opérations internationales. Nous avons aussi bénéficié de l'évolution favorable du cours de nos actions pendant l'exercice 2025.

Le tableau qui suit est un résumé de notre performance en fonction des paramètres et des cibles du régime incitatif annuel :

	Cible pour 2025	Performance en 2025
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) ajusté (en millions de dollars) ¹⁾	8 677 \$	8 844 \$
Levier d'exploitation ajusté ¹⁾	2,9 %	3,0 %
Expérience client/durabilité	100	Cible atteinte
Coefficient de performance opérationnelle fondé sur les paramètres principaux		103
Modificateur en fonction de notre performance par rapport à celle de nos homologues et de la réalisation de nos objectifs stratégiques		—
Ajustement en fonction du risque		—
Coefficient de performance opérationnelle final		103

¹⁾ La cible et les paramètres d'évaluation de la performance pour 2025 sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 et 21 (pour le BNAAO) et aux pages 19 et 27 (pour le levier d'exploitation) du rapport annuel 2025, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Nous évaluons d'abord la performance de la banque en fonction de la structure du coefficient de performance opérationnelle, en tenant compte de nos résultats financiers et de nos résultats en matière d'expérience client et de durabilité. Puis, nous examinons la performance de la banque en fonction de notre ensemble sophistiqué de paramètres établis selon nos objectifs stratégiques, ainsi que de notre performance financière par rapport à celle de nos homologues. Comme dernière étape, nous examinons les aspects pertinents relatifs au risque pour l'exercice, et nous jugeons si un ajustement du CPO est justifié. Le CPO de 103 a été calculé en fonction de nos principaux résultats financiers et de nos résultats en matière d'expérience client et de durabilité. Le conseil n'a apporté aucun autre ajustement. Ainsi, le CPO final pour 2025 est de 103. Le coefficient de performance opérationnelle est décrit plus en détail aux pages 96 et 97.

Performance et rémunération du président et chef de la direction

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

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

M. Thomson a continué de soutenir notre engagement qui consiste à réaffecter des capitaux depuis les marchés en développement vers les marchés développés, en mettant l'accent sur le corridor nord-américain. Sous sa gouverne, la banque a enregistré une croissance de son bénéfice ajusté de 10 % tout en constituant avec prudence ses comptes de correction de valeur pour pertes sur créances, renforçant ainsi son bilan et sa situation financière tout en conservant de bons niveaux de liquidités. Dans un contexte marqué par les tensions géopolitiques croissantes et la reconfiguration des relations commerciales internationales, M. Thomson a su concentrer son attention sur ce qui relève de la banque, soit trouver des façons de travailler mieux, plus efficacement et à coûts moindres, tout en améliorant notre expérience client. Son leadership discipliné quant à l'exécution de notre stratégie d'entreprise a permis à la banque de remettre des fonds propres à ses actionnaires grâce à une augmentation de 0,04 \$ du dividende trimestriel et au rachat d'environ 11 millions d'actions au cours de l'exercice 2025.

Compte tenu des éléments décrits ci-dessus, au moment d'établir la rémunération de M. Thomson, le conseil a appliqué un coefficient de performance individuelle de 1,40. Le conseil a attribué à M. Thomson une rémunération directe totale de 12 580 000 \$, soit environ 1 080 000 \$ ou 9,4 % au-dessus de sa cible.

	Rémunération cible pour 2025	Rémunération réelle pour 2025
Rémunération directe totale	11 500 000 \$	12 580 000 \$
% de la rémunération variable	90 %	91 %

M. Thomson est titulaire d'un mécanisme de retraite complémentaire qui prendra la forme d'un régime théorique à cotisations déterminées par lequel il recevra des cotisations théoriques de la banque correspondant à 18 % de son salaire de base et de sa

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

Pour obtenir des détails supplémentaires au sujet des décisions prises en matière de rémunération du président et chef de la direction, se reporter aux pages 99 à 101.

Au cours de l'exercice 2025, le comité a travaillé de concert avec son conseiller indépendant, Hugessen Consulting Inc. (Hugessen), afin d'examiner la rémunération cible du président et chef de la direction. À la suite de cet examen, le comité a recommandé l'augmentation de la rémunération directe totale cible du président et chef de la direction, pour la porter à 13 275 000 \$ pour 2026, et le conseil a approuvé cette augmentation afin que la banque maintienne une position concurrentielle adéquate parmi les grandes banques canadiennes.

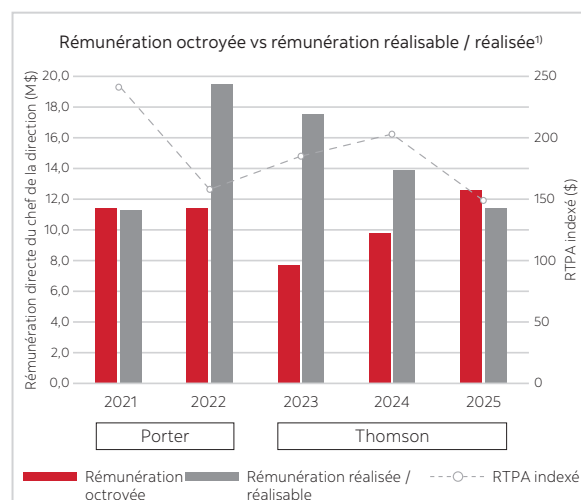
Coefficient au titre des unités d'actions liées à la performance (UAP)

Le coefficient de performance relatif à notre incitatif à moyen terme qui a été octroyé en 2022, dont les droits ont été acquis en 2025 et qui est fondé sur notre rendement total pour les actionnaires (RTPA) sur trois ans et sur le rendement sur les capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans, était de 83 (ou de 17 % inférieur à la cible). Notre RTPA sur trois ans de 66 % était inférieur à la médiane des banques de notre groupe de comparaison, tandis que notre RCP moyen sur trois ans était également inférieur à la cible. Le comité a examiné ces résultats et a conclu que le coefficient de performance calculé de 83, combiné à la hausse du cours des actions de la banque entre l'octroi et le paiement, reflète de façon appropriée l'objectif du régime, soit l'harmonisation de la rémunération différée de nos dirigeants et de l'expérience des actionnaires.

Rémunération réalisée et réalisable

Lorsque des attributions de titres de capitaux propres en cours, soit des unités d'actions liées à la performance (UAP) et des options d'achat d'actions, seront réalisées dans l'avenir, leur valeur reflétera l'expérience des actionnaires et les progrès réalisés par la banque dans des domaines stratégiques clés. La rémunération variable représente 90 % de la rémunération cible du président et chef de la direction et la valeur réalisée reflète la performance.

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



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

Rémunération des autres membres de la haute direction visés

Le conseil est très satisfait de la performance des nouveaux membres de l'équipe de direction et des membres de l'équipe qui étaient déjà en poste. La rémunération variable totale attribuée aux membres de la haute direction visés est calculée en fonction de la rémunération variable totale cible de chacun pour 2025, modifiée par le CPO pour l'ensemble de la banque de 103, ainsi que par leur performance individuelle, y compris une évaluation de la performance du secteur d'activité ou de la fonction qu'ils supervisent. Le processus d'établissement de la rémunération de nos membres de la haute direction visés est décrit plus en détail dans les résumés de la rémunération individuelle présentés aux pages 102 à 105.

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

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



Aaron W. Regent
Président du conseil



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

Faits importants à savoir

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

NOUS ADHÉRONS AUX PRATIQUES EXEMPLAIRES

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

✓ CE QUE NOUS FAISONS

Rémunération à la performance

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

Harmonisation avec la stratégie de la Banque Scotia

- ▶ la rémunération est harmonisée directement avec notre stratégie, à l'aide de paramètres d'évaluation de la performance financiers et non financiers ainsi que des paramètres d'évaluation de la performance absolus et relatifs;
- ▶ les paiements établis selon divers scénarios sont examinés au moment d'établir les paramètres d'évaluation de la performance pour nos régimes incitatifs;
- ▶ nous exigeons que nos hauts dirigeants maintiennent un niveau élevé d'actionnariat dans la Banque Scotia (compte tenu de leur rémunération incitative différée) et que nos plus hauts dirigeants maintiennent leur actionnariat pendant une certaine période après leur départ à la retraite.

Gestion du risque

- ▶ nous récupérons des attributions ou les frappons 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;
- ▶ les coefficients de performance de nos régimes incitatifs sont assortis de plafonds;
- ▶ 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 dans nos régions principales, chargé de diriger l'évaluation continue de la gestion du risque et des comportements et de déterminer les ajustements devant être apportés à la rémunération au besoin.

Gouvernance de la rémunération solide et efficace

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

X CE QUE NOUS NE FAISONS PAS

- ▶ nous ne modifions pas le prix des options d'achat d'actions ni n'octroyons d'options d'achat d'actions à escompte;
- ▶ nous ne structurons pas notre programme de rémunération de la haute direction de façon à encourager une prise de risques excessifs;
- ▶ nous ne concluons pas d'entente individuelle en cas de changement de contrôle;
- ▶ nous ne comparons pas la rémunération de notre chef de la direction à celle de sociétés exerçant des activités 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 aucune 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

CHANGEMENTS À LA CONCEPTION DU RÉGIME INCITATIF POUR L'EXERCICE 2025

Régime incitatif annuel

En 2025, nous avons mis à jour le calcul du CPO pour l'ensemble de la banque afin de soutenir notre stratégie actualisée. Aucune modification ne touche les paramètres financiers et non financiers essentiels utilisés pour calculer le CPO pour l'ensemble de la banque; cependant, nous avons amélioré et rationalisé les paramètres liés aux clients et aux modificateurs afin qu'ils s'harmonisent mieux avec la nouvelle orientation stratégique et qu'ils la soutiennent.

Notre stratégie en matière de rémunération

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

1. RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES

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

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

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

Composition de la rémunération

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

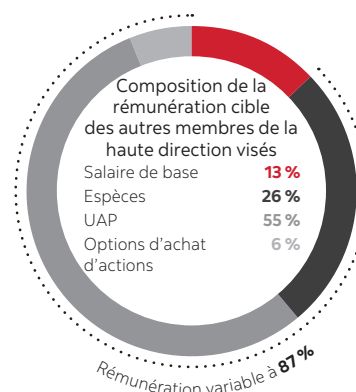
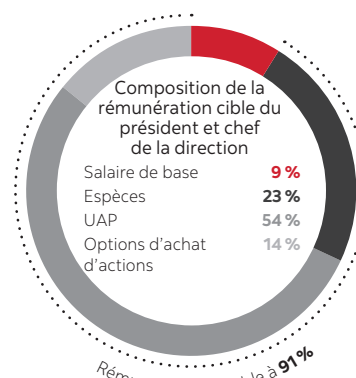
- la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats à long terme : un pourcentage plus élevé est attribué aux incitatifs à moyen et à long termes des plus hauts dirigeants, qui sont fondés sur des titres de capitaux propres et liés à la performance à long terme;
- la pratique sur le marché pour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

Rémunération différée à risque

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

Rémunération à risque : une tranche d'au moins 80 % de la rémunération variable différée est attribuée sous forme d'UAP. La fourchette des facteurs de paiement des UAP varie de 0 à 125 et est calculée en fonction d'une formule décrite à la page 94 et soumise à l'approbation finale du conseil.

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



2. SOUTENIR NOTRE STRATÉGIE

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

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

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

Le levier d'exploitation et le RCP ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et pourraient ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres institutions financières (se reporter à la page 122).

Indicateurs de performance clés	Comment ils sont utilisés dans nos régimes incitatifs	Ce qu'ils nous incitent à faire
Paramètres financiers		
Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO)	Performance absolue	- Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice - Évaluer notre rentabilité en fonction de la hausse du bénéfice net réalisé pour les actionnaires
Levier d'exploitation	Performance absolue	- Gérer nos charges efficacement - Réduire des coûts structurels en mesurant la différence entre la croissance des revenus et la croissance des charges
Rendement des capitaux propres (RCP)	- Performance absolue - Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative	- Accroître la valeur pour les actionnaires - Évaluer l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires
Bénéfice par action (BPA)	Facteur d'ajustement en fonction de la performance relative utilisant la croissance du BPA	Accroître la valeur pour les actionnaires en augmentant le bénéfice par rapport à celui de nos homologues
Rendement total pour les actionnaires (RTPA)	Performance relative	Accroître la valeur pour les actionnaires en évaluant le rendement de nos actions par rapport à celui de nos homologues
Paramètres non financiers		
Expérience client	Performance absolue et relative	Mettre l'accent sur les clients en mesurant le taux de recommandation par les clients et la probabilité qu'ils recommandent nos services. Nous utilisons le taux de recommandation net (TRN) pour mesurer le taux de recommandation par les clients et renforcer les efforts pour offrir une expérience client positive
Durabilité	- Performance absolue - Objectifs individuels	- Mettre l'accent sur l'atteinte d'objectifs précis en matière de représentation des groupes souffrant d'iniquité et réaliser des progrès vers l'atteinte des cibles liés au climat - Mettre l'accent sur le maintien de la sécurité de la banque avec, pour tous les employés, un objectif individuel qui consiste à maintenir une saine culture de gestion du risque dont il est tenu compte lors de l'évaluation de la performance individuelle et de l'établissement de la rémunération
Réalisation des objectifs stratégiques	Coefficient d'ajustement tenant compte d'autres mesures qui vont au-delà des paramètres financiers et clients essentiels et qui tient également compte des objectifs individuels	Mettre l'accent sur nos priorités stratégiques, y compris la primauté du client, la croissance des dépôts, les revenus tirés des frais et la mobilisation des employés

3. METTRE L'ACCENT SUR LES RÉSULTATS À LONG TERME

en échelonnant la rémunération au fil du temps

Une tranche importante de la rémunération de la haute direction est différée et harmonisée avec l'expérience des actionnaires puisqu'elle est établie en fonction du RTPA. Nous estimons qu'un investissement personnel à long terme dans la banque permet d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et encourage nos hauts dirigeants à prendre des décisions qui augmentent la valeur pour les actionnaires au fil du temps et les dissuadent 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'acquissent et qui sont versés sur une période de trois à 10 ans.

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Salaire de base											
Incitatif en espèces versé en fonction de la performance de la banque et de la performance individuelle											
Incitatif à moyen terme versé en fonction de la performance absolue et relative sur trois ans		UAP		dont les droits seront acquis en 2028							
Incitatif à long terme dont la valeur dépend du cours des actions au moment de l'exercice		options d'achat d'actions		dont la moitié des droits seront acquis en 2028	dont la moitié des droits seront acquis en 2029						venant à échéance en 2035

Lignes directrices 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. Nos lignes directrices en matière d'actionnariat prévoient différents montants d'actionnariat, exprimés en multiple du salaire de base. Les hauts dirigeants nommés pour la première fois ont cinq ans pour satisfaire aux lignes directrices en matière d'actionnariat, tandis que les hauts dirigeants qui sont promus ont trois ans pour atteindre leur objectif d'actionnariat révisé à la hausse. La plupart de nos hauts dirigeants sont tenus de maintenir leur actionnariat pendant un certain temps après avoir quitté leurs fonctions. Les actions ordinaires, unités d'actions à dividende différé (UADD) en cours, UAP, unités d'actions restreintes (UAR) 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.

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

4. ATTIRER ET MAINTENIR EN POSTE DES HAUTS DIRIGEANTS TALENTUEUX

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

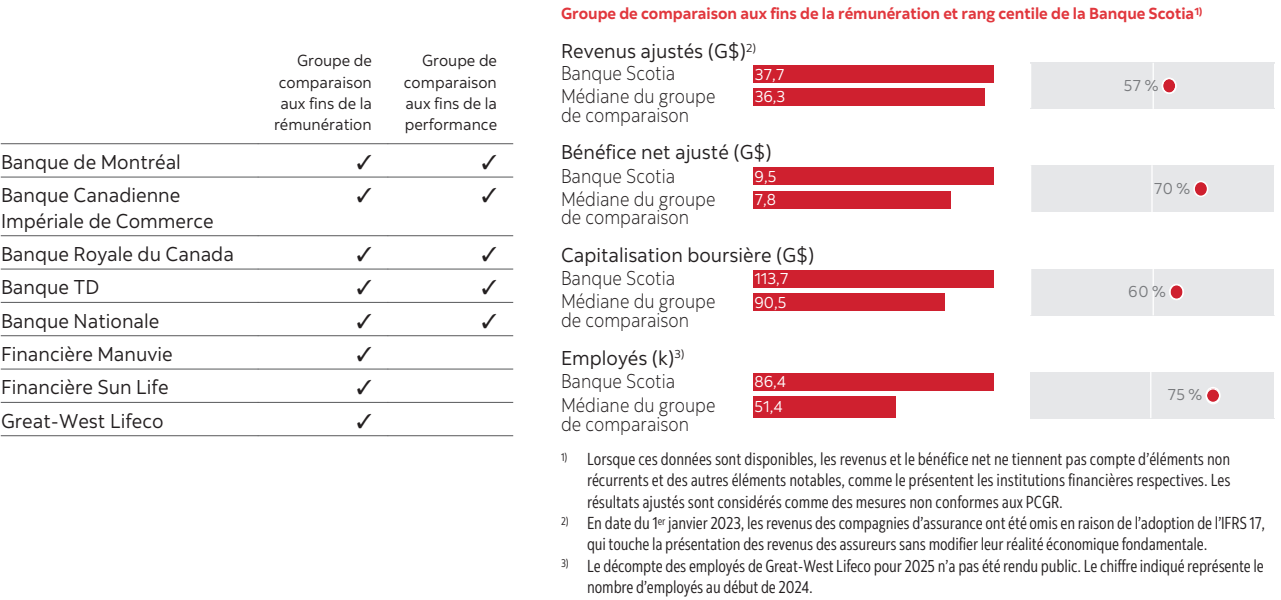
Nos programmes sont conçus pour attirer, maintenir en poste et motiver des hauts dirigeants de haut calibre afin d'atteindre nos objectifs. Nous comparons notre rémunération et la performance à celles de sociétés auxquelles nous livrons concurrence pour ce qui est des hauts dirigeants talentueux et des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

Notre principal groupe de comparaison aux fins de la rémunération pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction établis au Canada comprend les huit plus grandes institutions financières canadiennes, soit la Banque de

Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD, la Banque Nationale, Financière Manuvie, Financière Sun Life et Great-West Lifeco. Ces organisations exercent des activités dans le même secteur que celui de notre banque et/ou dans un secteur similaire et leur taille, leur envergure et la complexité de leurs activités sont similaires aux nôtres. Nous n'incluons pas dans notre groupe principal de comparaison aux fins de la rémunération des organisations œuvrant dans des pays où les dirigeants sont mieux rémunérés, comme les États-Unis, ni les institutions financières canadiennes qui ne sont pas comparables à nous sur les plans de la composition des activités, des revenus, du bénéfice net, de la capitalisation boursière et/ou du nombre d'employés.

Nous comparons la rémunération totale cible des hauts dirigeants à celle des hauts dirigeants de ces organisations à l'aide de données fournies par des sondeurs à l'échelle mondiale et des renseignements publics sur la rémunération publiés dans les circulaires de sollicitation de procurations. La comparaison est fondée sur les fonctions, et tient compte de l'étendue et de la complexité relative des fonctions par rapport à celles des organisations de nos groupes de comparaison, ainsi que de l'évolution du dirigeant dans l'exercice de celles-ci, et porte notamment sur le salaire, les attributions incitatives, la rémunération totale et la composition de la rémunération. Cette information est examinée durant notre processus de prise de décisions sur la rémunération. En raison du nombre restreint d'organisations qui composent nos groupes de comparaison, nous ne fixons aucune cible précise d'analyse comparative, comme une médiane. Le tableau ci-après comprend de l'information provenant de documents d'information publics à jour en date du 31 octobre 2025 pour les banques et du 30 septembre 2025 pour les sociétés d'assurance.

Notre groupe de comparaison aux fins de la performance, que nous utilisons pour évaluer la performance relative de notre régime incitatif à moyen terme, comprend les plus grandes banques canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque TD et la Banque Nationale.



5. ASSURER UNE GESTION PRUDENTE DU RISQUE LIÉ À LA RÉMUNÉRATION

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

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

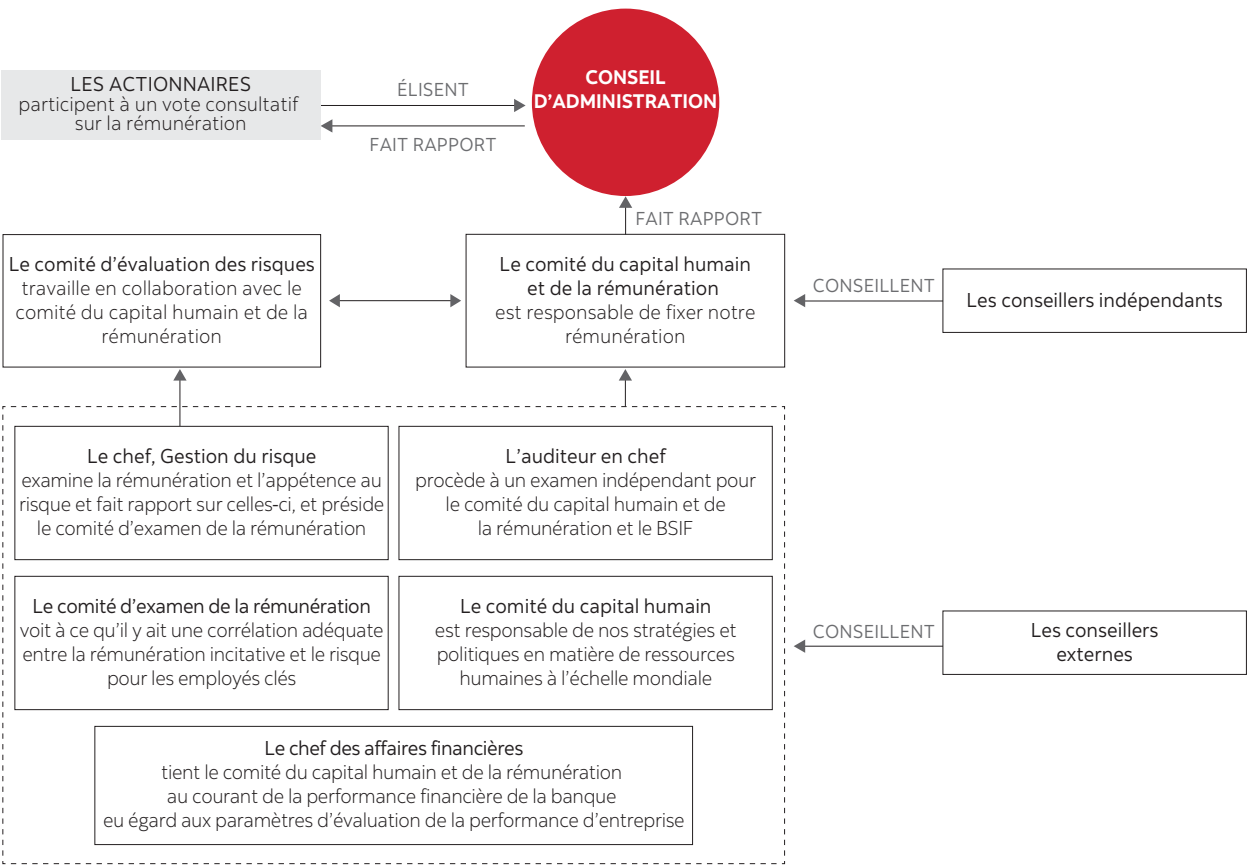
Le tableau ci-après indique comment notre programme de rémunération et notre cadre de gouvernance sont harmonisés avec les éléments clés des lignes directrices du CSF, y compris la façon dont la gestion du risque est intégrée à notre processus de rémunération. Veuillez également vous reporter à la page 33 pour obtenir de l'information au sujet de notre cadre de gestion du risque, à la page 85 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la surveillance du risque de rémunération et à la page 87 pour connaître nos politiques de rémunération clés.

Lignes directrices du CSF	Harmonisation	Page
Le conseil surveille la structure et les activités du programme de rémunération	► Notre comité du capital humain et de la rémunération indépendant est responsable des programmes de rémunération de la banque, y compris ceux qui s'appliquent aux filiales et aux succursales à l'étranger.	Pages 66 à 68
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 et les avantages associés à la conception et au financement de nos principaux régimes de rémunération, ce qui comprend une évaluation de tous les risques actuels et futurs.	Pages 85 et 86
Les employés des fonctions de contrôle sont rémunérés de façon indépendante des employés des secteurs d'activité qu'ils supervisent	► 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 (LCBA) et les ressources humaines) est déterminée de façon indépendante de celles des employés des secteurs d'activité qu'ils soutiennent.	Page 85
La rémunération est ajustée pour tous les types de risques	► Les régimes incitatifs prévoient un ajustement en fonction du risque si le conseil estime qu'un risque excessif a été pris pour atteindre les 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 tenue à la fin de l'exercice. ► Nous disposons des outils et des processus nécessaires pour mesurer le lien entre la rémunération, le risque et le comportement.	Pages 85 et 86
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. ► 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 la valeur sous-jacente des actions dont les droits sont acquis. Il n'existe aucun niveau d'acquisition garanti minimum, et le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance à la hausse ou à la baisse, y compris en le fixant à 0 %. ► Les paiements incitatifs garantis sont déconseillés et les attributions incitatives garanties pluriannuelles ne sont pas autorisées. Des attributions non récurrentes peuvent être effectuées en faveur de certains employés nouvellement embauchés pour les dédommager du fait qu'ils ont dû renoncer à une rémunération différée attribuée par un employeur antérieur.	Pages 93 et 94
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'efficience fiscale ou de toute autre restriction juridique dans d'autres pays que le Canada.	Page 81
La composition de la rémunération (espèces, titres de capitaux propres et autres) est conforme avec l'harmonisation avec le 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.	Pages 79 et 87

Gouvernance de la rémunération

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

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



À PROPOS DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION

En date du 31 octobre 2025, le comité était constitué de cinq administrateurs indépendants et la durée moyenne d'occupation du poste des membres de ce comité était de 8 ans. Aucun de ses membres n'a déjà été haut dirigeant de la Banque Scotia.

Tous les membres de ce comité jouissent d'une vaste expérience acquise dans le cadre de postes de direction occupés au sein de sociétés ouvertes et fermées et à titre d'administrateurs chevronnés. Le tableau ci-après contient la liste des compétences clés que le comité doit posséder en vue de gouverner et de superviser efficacement notre programme de rémunération de la haute direction.

	Siège au comité depuis	Compétences et domaines d'expérience						
		Indépendant	Expérience en matière de rémunération des membres de la haute direction	Expérience en matière de gouvernance	Expérience en matière de gestion du risque	Expérience en matière de ressources humaines	Expérience à titre de président et chef de la direction	Expérience dans d'autres postes de direction
Nora Aufreiter (présidente)	2016	✓	✓	✓		✓		✓
Guillermo Babatz	2017	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Lynn Patterson	2024	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Una Power	2016	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Aaron Regent	2014	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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;
- le comité doit rencontrer le conseiller indépendant à chaque réunion du comité à laquelle ce dernier participe, en l'absence des membres de la direction;
- la rémunération du conseiller doit être communiquée à chaque réunion du comité.

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

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

- un examen des pratiques de rémunération de la haute direction et de la structure du programme de rémunération;
- un examen de la conception des principaux régimes incitatifs de la banque;
- une analyse de la rémunération versée aux présidents et chefs de la direction des banques concurrentes;
- une analyse des tendances en matière de rémunération de la haute direction, de la réglementation et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance;
- des points de vue sur les échelons et la composition appropriés de la rémunération totale, compte tenu des pratiques et de la performance de nos concurrents;
- un examen préalable des documents relatifs aux réunions afin de déterminer les autres questions dont le comité doit tenir compte lors de son évaluation des changements proposés à l'égard de notre programme de rémunération et de la structure des régimes;
- la présence à toutes les réunions des comités dont relèvent leurs fonctions, le cas échéant.

	2025		2024	
	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.	243 298 \$	–	233 463 \$	–
Semler Brossy Consulting Group, LLC ⁽¹⁾⁽²⁾	2 555 \$	–	8 742 \$	–

¹⁾ En 2024, les honoraires de Semler Brossy en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change de 1,00 \$ US = 1,3514 \$ CA.

²⁾ En 2025, les honoraires de Semler Brossy en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change de 1,00 \$ US = 1,4193 \$ CA.

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

SURVEILLANCE DU RISQUE DE RÉMUNÉRATION

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

Structure organisationnelle

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

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

Surveillance de la direction

Comité d'examen de la rémunération

Le comité d'examen de la rémunération repère les employés clés qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque et veille à ce qu'il y ait une harmonisation appropriée entre leur rémunération incitative et le risque. Les

employés clés comprennent les hauts dirigeants et les autres employés qui établissent des politiques ayant une incidence importante sur le risque de la banque ou gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants.

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

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

En date du 31 octobre 2025, le comité d'examen de la rémunération était constitué des chefs des fonctions mondiales de contrôle et de gérance suivants, ainsi que du chef de la Rétribution globale :

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

Comité du capital humain

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

En date du 31 octobre 2025, le comité du capital humain était constitué du président et chef de la direction ainsi que des membres suivants de son équipe de haute direction :

- le chef de groupe et chef, Affaires financières;
- le chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux;
- le chef de groupe, Opérations internationales et transactions bancaires mondiales;
- le chef de groupe, Réseau canadien;
- le chef de groupe, Gestion de patrimoine mondiale;
- le chef de groupe et chef de l'information;
- le chef de groupe et chef, Gestion du risque;
- la chef, Stratégie et exploitation;
- la chef des ressources humaines;
- le vice-président à la direction et directeur, Affaires juridiques;
- la vice-présidente à la direction et chef, Conformité.

Pouvoir discrétionnaire

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

Les régimes incitatifs prévoient un ajustement en fonction du risque si le conseil estime qu'un risque excessif a été pris pour l'atteinte des résultats de l'exercice. Le chef, Gestion du risque fait rapport sur cette question directement au comité d'évaluation des risques ainsi qu'au comité du capital humain et de la rémunération lors de leur réunion conjointe tenue à la fin de l'exercice. Dans le cadre de l'évaluation du risque, le chef, Gestion du risque procède à des évaluations prudentes de la suffisance des fonds propres pour s'assurer que nous gérons de façon appropriée nos fonds propres afin de produire des rendements pour les actionnaires. Les risques qui touchent la vigueur des fonds propres comprennent le risque de concentration, le risque hors bilan, le risque de liquidité, les besoins en matière de fonds propres actuels et futurs et le profit économique.

Étant donné que chaque secteur d'activité se voit attribuer des fonds propres qui reflètent son capital économique, l'évaluation de la suffisance des fonds propres nous 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 degré de risque en fonction de leurs activités respectives, dont nous tenons compte au moment d'établir le montant global des incitatifs.

À la fin de l'exercice, le chef, Gestion du risque effectue également une évaluation de la performance des trois derniers exercices afin de déterminer si des incidents importants justifient l'ajustement en fonction du risque aux fins du paiement au titre des UAP.

Le conseil peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour :

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

Examen indépendant

L'audit interne procède à un examen indépendant de nos programmes et pratiques en matière de rémunération chaque année et fait rapport à ce sujet au comité du capital humain et de la rémunération. Les résultats sont également communiqués au BSIF. L'examen comprend :

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

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

POLITIQUES CLÉS

Politique en matière de rémunération

Notre politique en matière de rémunération repose sur une philosophie en matière de performance qui soutient notre priorité stratégique, stimule la performance de la banque, favorise une culture qui repose sur la performance et aide la banque à créer et à maintenir une valeur à long terme pour les actionnaires. Notre politique en matière de rémunération énonce notamment notre démarche en matière de surveillance du risque de rémunération dans le cadre de la structure et du financement de nos régimes incitatifs. Elle fait état des taux de report minimums pour les hauts dirigeants et les personnes qui ont une incidence importante sur le profil d'exposition au risque de notre entreprise, y compris les personnes affectées aux fonctions de contrôle et de gérance. Conformément aux obligations réglementaires et aux pratiques exemplaires, notre approche en matière de rémunération est neutre sur le plan du genre.

Couverture et cession

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

Opérations d'initiés

Les membres de la haute direction 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 membres de la haute direction et les 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 qui leur a déjà été versée.

Les sommes suivantes peuvent être récupérées :

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

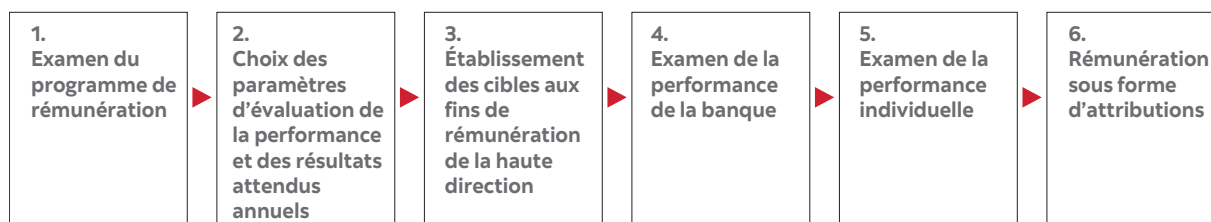
Processus de prise de décisions

Notre politique de rémunération est examinée chaque année par le comité du capital humain et de la rémunération et par le comité d'évaluation des risques, et elle est approuvée par le conseil. Aucun changement important n'a été apporté à notre politique de rémunération au cours de l'exercice 2025.

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

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

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



1. Examen du programme de rémunération

La direction :

- examine le programme de rémunération, c'est-à-dire comment il soutient notre stratégie et il se compare à ceux de nos concurrents, à l'aide des données relatives au marché et des données de recherche provenant de consultants externes;
- présente ses recommandations au comité du capital humain et de la rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le comité :

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

4. Examen de la performance de la banque

La direction :

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

Le comité :

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

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

5. Examen de la performance individuelle

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

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

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 réalisation des stratégies du président et chef de la direction visant à accroître la valeur pour les actionnaires;
- l'atteinte de ses résultats attendus annuels.

6. Rémunération sous forme d'attributions

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

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

Le comité détermine la rémunération réelle du président et chef de la direction et la soumet à l'approbation du conseil. Le président et chef de la direction ne participe pas à l'établissement de sa propre rémunération.

Le comité examine les rapports provenant de la direction ainsi que l'autoévaluation du président et chef de la direction et consulte son conseiller indépendant avant de faire sa recommandation au conseil.

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

Analyse comparative horizontale :

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

La direction complète cette analyse comparative horizontale à l'aide des analyses de la rémunération verticales suivantes :

- une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian et au salaire moyen de nos employés. Le revenu familial médian utilisé aux fins de cette analyse est de 110 129 \$, selon les données de 2023, telles qu'elles ont été publiées en 2025 par Statistique Canada et ajustées en fonction de l'indice des prix à la consommation moyen publié par la Banque du Canada pour 2024 et 2025;
- comme le Canada est le marché du travail où le président et chef de la direction vit et travaille, le comité examine également une comparaison, à l'aide d'un ratio de rémunération, de la rémunération globale du président et chef de la direction par rapport à la rémunération médiane et moyenne des employés canadiens de la banque. En date du 31 octobre 2025, la rémunération médiane et moyenne des employés équivalents temps plein canadiens, y compris à l'exclusion du président et chef de la direction, étaient respectivement de 110 477 \$ et de 146 676 \$. Par conséquent, le multiple de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés est de 120 fois et, par rapport à la rémunération moyenne des employés, de 90 fois;
- la rémunération du président et chef de la direction par rapport au bénéfice net de la banque.

Le comité soumet la rémunération du président et chef de la direction au conseil aux fins d'approbation. Se reporter aux pages 99 à 101 pour obtenir des détails au sujet de la rémunération versée au président et chef de la direction.

Éléments du programme

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

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

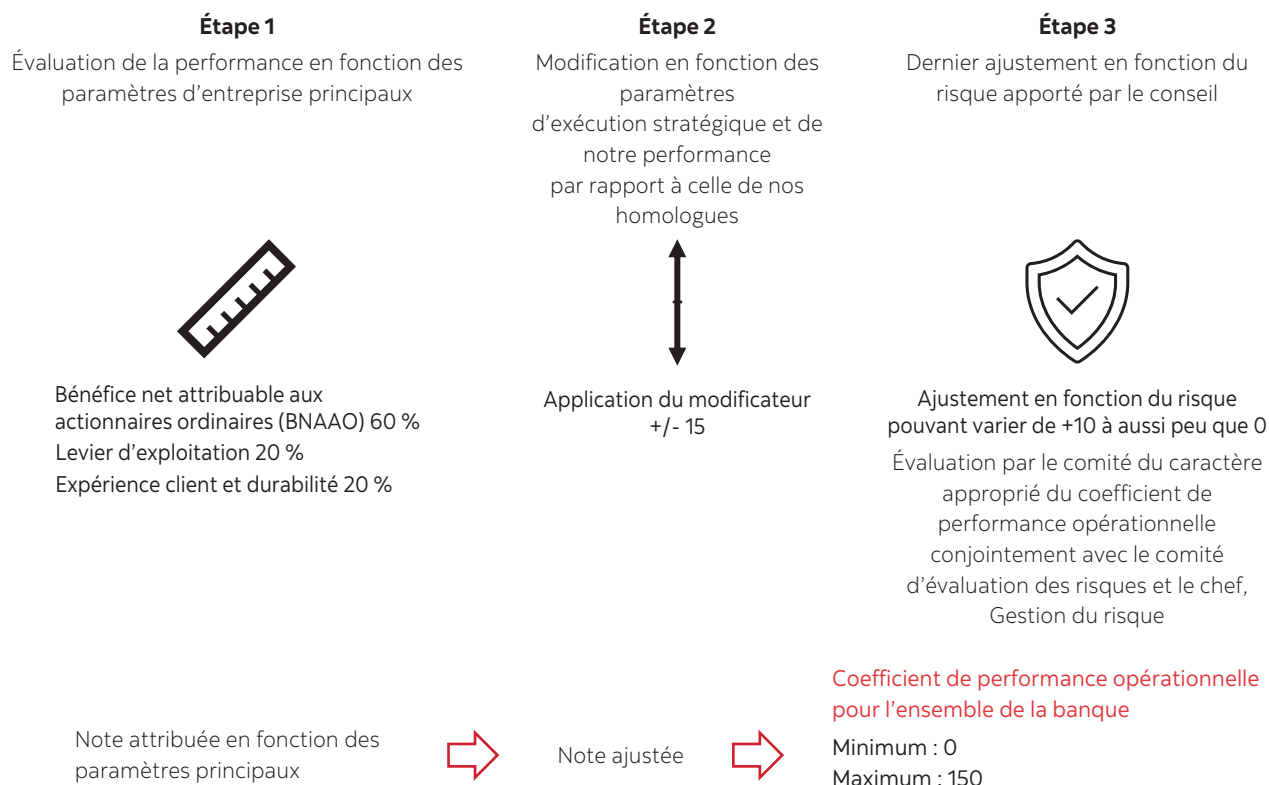
À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE

But	Récompenser la performance de manière à soutenir notre plan stratégique à court, à moyen et à long termes
Qui participe	Les membres de la haute direction visés
Comment nous finançons les attributions	Le montant global de la rémunération variable totale est financé par notre coefficient de performance opérationnelle. Le montant global des incitatifs est plafonné. 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 homologues. 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. 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 attributions dépassent les cibles.
Forme d'attribution	L'attribution au titre de la rémunération variable totale est versée en espèces et sous forme de titres de capitaux propres. En octroyant des UAP et des options d'achat d'actions pour la tranche de l'attribution sous forme de titres de capitaux propres, nous nous assurons qu'il existe une forte corrélation entre la rémunération de la direction et l'expérience des actionnaires, tout en satisfaisant aux exigences en matière de rémunération différée.
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 80:20 pour le président et chef de la direction et de 70:30 pour les autres membres de la haute direction visés. La performance de chaque haut dirigeant est évaluée à l'aide d'une grille des « résultats atteints » selon quatre critères 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 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 selon quatre critères permet d'assurer une constance entre les évaluations de performance et de les calibrer et de déterminer le coefficient de performance de chaque haut dirigeant par rapport à celui de ses homologues. Rémunération variable totale cible (\$) x Coefficient de performance = Attribution au titre de la rémunération variable totale (\$) Attribution incitative en espèces (\$) Attribution incitative sous forme de titres de capitaux propres (\$)
Déchéance et récupérations	Possibilité de déchéance ou de récupération dans certaines situations

Comment nous finançons les attributions

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

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



Premièrement, nous calculons un coefficient de performance préliminaire en fonction de la performance évaluée selon les paramètres principaux d'évaluation de la performance de la banque.

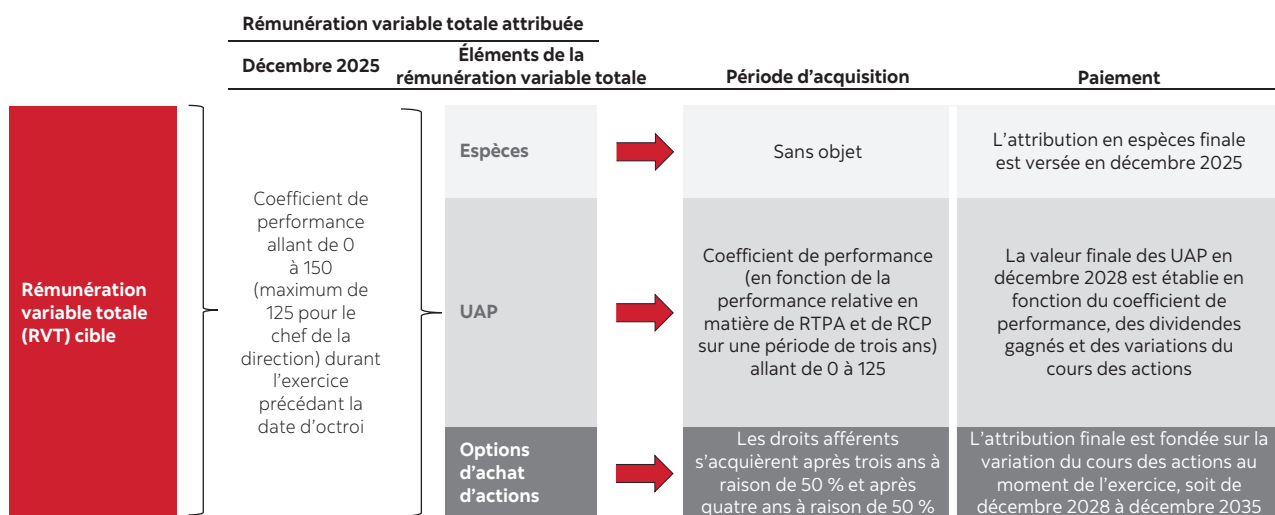
Puis, nous modifions le coefficient à la hausse ou à la baisse en fonction de la réalisation de nos objectifs stratégiques et de notre performance par rapport à celle de nos homologues.

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 et évalue le caractère approprié du coefficient de performance opérationnelle. Les ajustements du risque doivent servir à réduire le coefficient, et ils peuvent également servir à ajuster le coefficient à la hausse pour récompenser les comportements exemplaires à l'égard du risque et de la conformité.

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 la rétribution	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 de l'attribution	La rémunération différée est fondée sur des titres de capitaux propres et attribuée à nos membres de la haute direction visés canadiens comme suit : 80 % sous forme d'UAP (incitatif à moyen terme); 20 % sous forme d'options d'achat d'actions (incitatif à long terme). Les membres de la haute direction visés hors du Canada reçoivent la totalité de la rémunération différée qui leur est attribuée sous forme d'UAP.	
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 112 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 94, 97 et 98); - 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 en fonction du risque est nécessaire. De plus, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le coefficient de performance si le coefficient calculé ne reflète pas nécessairement tous les éléments pertinents, compte tenu des circonstances et des événements importants (tels qu'une baisse importante de la performance financière, l'omission importante de gérer un risque ou des événements indépendants de la volonté de la direction, etc.). Ces ajustements peuvent se traduire par la réduction du coefficient de performance pour le ramener à zéro.	

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



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

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

Par suite de cette évaluation, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la hausse ou à la baisse le coefficient de performance calculé, y compris en le ramenant à zéro (éliminant ainsi le paiement entièrement), selon son évaluation de la performance et du risque.

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

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

Coefficient de performance absolue Pondération du RCP moyen sur trois ans : 50 %	+	Coefficient de performance relative Pondération du RTPA relatif sur trois ans : 50 %	=	Coefficient de performance Minimum : 0 Maximum : 125
--	---	--	---	---

Décisions en matière de rémunération en 2025

PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ POUR 2025

Le comité du capital humain et de la rémunération suit un plan de travail annuel détaillé qui culmine par la prise de décisions finales au sujet de la rémunération à la fin de l'exercice par le conseil. Durant l'exercice, le comité a reçu des commentaires du chef des affaires financières sur la performance financière de la banque et à la fin de l'exercice, il en reçoit du chef, Gestion du risque sur des éléments relatifs au risque qui sont pris en considération pour l'établissement du montant global des incitatifs et des paiements, y compris la structure des régimes, des éléments relatifs au comportement individuel, la performance eu égard à l'appétence au risque et la suffisance des fonds propres. Tout au long de l'exercice, le comité bénéficie également des conseils de son conseiller indépendant, comme il est indiqué en détail à la page 85.

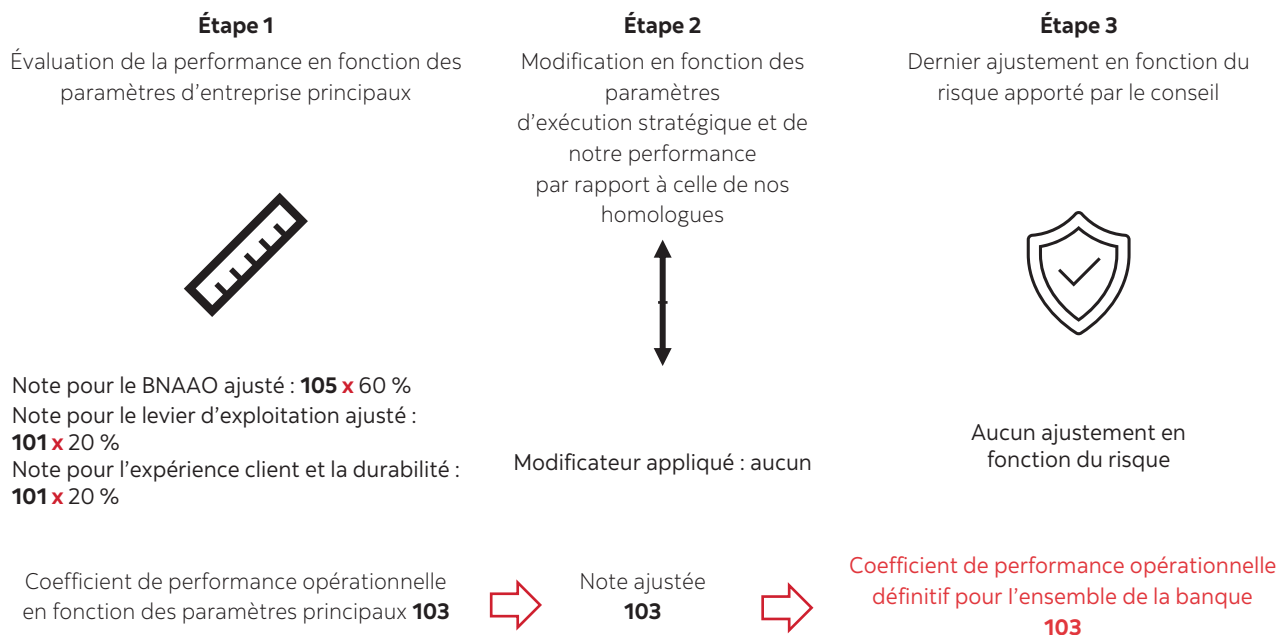
Les principales activités réalisées au cours de 2025 sont les suivantes :

- le comité a reçu des mises à jour trimestrielles au sujet des paramètres de risque clés et des problèmes émergents en matière de ressources humaines;
- le comité a examiné et approuvé les paramètres d'évaluation de la performance pour le coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque aux termes du régime de rémunération totale variable pour 2025 lors des réunions de décembre 2024 et de février et mai 2025, et il a, conjointement avec le comité d'évaluation des risques, recommandé au conseil pour approbation des améliorations à apporter aux régimes de rémunération importants pour l'exercice 2026, notamment de légères modifications à apporter au coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque, lors de la réunion d'octobre;
- le comité a tenu des discussions au sujet des rapports publiés par ISS et Glass Lewis ainsi que de leurs recommandations concernant le vote consultatif sur la rémunération lors de la réunion tenue en avril par le comité, et il a examiné la performance ainsi que les décisions en matière de rémunération des banques faisant partie de nos groupes de comparaison, ainsi que la conjoncture générale du marché;
- le comité a reçu des mises à jour au sujet des échanges avec les actionnaires lors de ses réunions tenues en décembre 2024 et en avril 2025;
- le comité a examiné les résultats du vote consultatif sur la rémunération de la banque lors de sa réunion tenue en mai;
- le comité a procédé en mai à une évaluation de la performance du président et chef de la direction pour la première moitié de l'année;
- le comité a étudié les tendances et les faits nouveaux en matière de rémunération des chefs de la direction et des hauts dirigeants que le conseiller indépendant du comité lui avait présentés en août et en octobre;
- aux réunions du comité tenues en août et en octobre, le chef des affaires financières de la banque a fait le point sur la performance de la banque, y compris la performance par rapport à celle de ses homologues, et sur la tendance observée quant au coefficient de performance opérationnelle pour l'ensemble de la banque et aux coefficients au titre des unités d'actions liées à la performance pour 2025, ainsi que leur incidence sur la rémunération des hauts dirigeants et des autres employés, avant l'approbation des coefficients finaux reflétant la performance pour l'exercice entier en décembre;
- le comité a recommandé au conseil aux fins d'approbation la rémunération directe totale pour 2025 des membres de la haute direction visés à la réunion du conseil de décembre 2025 après des discussions avec le comité d'évaluation des risques et le conseiller indépendant du comité et à la suite des présentations du chef, Gestion du risque et du chef, Affaires financières à l'égard de la performance de la banque;
- le comité a examiné et approuvé les cibles de rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2026 lors de la réunion tenue en décembre 2025.

COEFFICIENT DE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE POUR 2025

Les étapes du processus et les données détaillées qui figurent ci-après expliquent comment nous avons déterminé que le CPO pour l'ensemble de la banque pour 2025 serait de 103.

Nous utilisons un processus en plusieurs étapes pour calculer le CPO pour l'ensemble de la banque, qui détermine le montant global de la rémunération variable totale : 1) un coefficient calculé en fonction des paramètres financiers et des paramètres relatifs à l'expérience client et à la durabilité; 2) un modificateur en fonction de l'atteinte de nos objectifs de réalisation stratégique et de notre performance par rapport à celle de nos homologues; et 3) 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, s'il y a lieu.



1. Évaluation de la performance en fonction des paramètres principaux

Les résultats ont atteint ou dépassé les cibles fixées pour les trois paramètres d'évaluation de la performance de la banque pour 2025. Comme il est illustré dans le graphique ci-dessous, le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO) et le levier d'exploitation ont dépassé la cible, tandis que l'expérience client et la durabilité ont atteint la cible :

	Performance				Note		Pondération	Coefficient de performance opérationnelle
	Résultats pour 2025 ¹⁾	50	Cible ¹⁾	150				
BNAAO ajusté (M\$)	8 844 \$	6 942 \$	8 677 \$	10 412 \$	105	x	60 %	= 103
Levier d'exploitation ajusté	3,0 %	-2,1 %	2,9 %	7,9 %	101	x	20 %	
Expérience client et durabilité	Cible atteinte	50	100	150	101	x	20 %	

¹⁾ La cible et les paramètres d'évaluation de la performance pour 2025 sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 et 21 (pour le BNAAO) et aux pages 19 et 27 (pour le levier d'exploitation) du rapport annuel 2025, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

2. Application du modificateur en fonction des paramètres d'exécution stratégique et de notre performance par rapport à celle de nos homologues

Le comité a évalué la performance de la banque en fonction des résultats selon ses paramètres de réalisation stratégique et sa performance par rapport à celle de ses homologues.

Éléments clés	Évaluation
Réalisation stratégique	• Privilégier la valeur plutôt que le volume : bâtir des relations à long terme et fortes avec nos clients; nous avons fait l'acquisition de 420 000 nouvelles relations bancaires principales de particuliers dans nos secteurs Réseau canadien et Opérations internationales depuis le dévoilement de notre stratégie; • taux de croissance annuel composé de 7 % au cours des deux dernières années pour les dépôts et les placements de particuliers; • maintien de bons scores sur le plan de la mobilisation des employés, supérieurs à la moyenne des services financiers : nous continuons à investir dans notre personnel, à intégrer les valeurs et les comportements préconisés par le LienScotia à nos programmes de rendement, de perfectionnement, de reconnaissance et de mobilisation.
Performance relative	• Dans le cadre de notre processus établi aux fins du calcul du CPO, le comité a évalué notre performance par rapport à celle de nos homologues en fonction des paramètres financiers principaux. Il a estimé que, tout compte fait, la performance relative était inférieure à la médiane du groupe de comparaison, mais que la performance absolue était conforme aux engagements pris lors de la Journée des investisseurs et au plan pour l'exercice. Les résultats témoignent d'un élan positif soutenu.
Ajustement	Le conseil a estimé que, tout compte fait, aucun ajustement ne devrait être apporté, étant donné la performance globale conforme aux cibles de la Journée des investisseurs.

3. Derniers ajustements en fonction du risque apportés par le conseil

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

Le coefficient de performance opérationnelle final pour 2025 est de 103.

Aucun ajustement en fonction du risque

Coefficient de performance opérationnelle final
103

REMUNÉRATION DE LA
HAUTE DIRECTION

PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS D'UAP DE 2022

Les droits afférents aux UAP attribuées aux membres de la haute direction visés en 2022 ont été acquis le 30 novembre 2025 (date qui correspond à 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-dessous indique comment nous avons calculé les paiements, qui ont été effectués en décembre 2025.

Le coefficient de performance de ces UAP, soit 83, était inférieur à la cible étant donné que notre RCP ajusté moyen sur trois ans était inférieur à la cible et que notre RTPA relatif sur trois ans était inférieur à la médiane. Cela a diminué de 17 % le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis.

	Nombre d'UAP octroyées en 2022		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 (2022) (\$)		Différence entre la valeur d'octroi et la valeur de paiement
Rajagopal Viswanathan	23 954	+	4 857	=	28 811	x	0,83	x	95,13	=	2 274 837		1 649 200		38 %

MM. Thomson, Machen, Aristeguieta et Clark n'étaient pas des employés de la banque en 2022 et, par conséquent, ils ne détenaient pas d'UAP dont les droits ont été acquis en 2025.

Le prix d'acquisition correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse qui s'est terminée le 3 décembre 2025, soit le jour qui a précédé le premier jour de notre période d'autorisation des opérations qui suit la date d'acquisition des droits.

Compte tenu des équivalents de dividendes reçus, de la variation du cours des actions et du coefficient de performance, le paiement global a été 38 % plus élevé que la valeur d'octroi initiale.

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 92 x 50 %	+	Coefficient de performance relative RTPA relatif sur trois ans 75 x 50 %	=	Coefficient de performance 83
--	---	--	---	--

Coefficient de performance absolue – RCP

Notre RCP ajusté moyen sur trois ans désigne le bénéfice net moins les dividendes sur les actions privilégiées, exprimé en pourcentage de l'avoir des porteurs d'actions ordinaires moyen. Le RCP est évalué chaque année en fonction d'un objectif annuel, qui est conforme à la cible du bénéfice prévu.

	Coefficient de performance 0 (seuil)	Coefficient de performance 75	Coefficient de performance 100 (cible)	Coefficient de performance 125	Performance réelle ¹⁾	Coefficient de performance absolue (moyen sur trois ans)
2025	moins de 5,8 %	10,5 %	11,6 %	12,8 %	11,8 % ►	92 ³⁾
2024	moins de 5,9 %	10,6 %	11,8 %	13,0 %	11,3 % ►	
2023 ²⁾	moins de 6,2 %	11,2 %	12,5 %	13,7 %	11,6 % ►	

¹⁾ Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 25 et 26 (pour le RCP ajusté pour 2025) du rapport annuel 2025, qui sont intégrées aux présentes par renvoi. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 25 et 26 (pour le RCP ajusté pour 2024 et 2023) du rapport annuel 2024, qui est intégrée aux présentes par renvoi.

²⁾ La banque a adopté l'IFRS 17 en date du 1^{er} novembre 2023. Comme l'exige la nouvelle norme comptable, les montants des périodes précédentes ont été retraités.

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 de performance le plus faible pouvant être déterminé à l'aide de cette formule est de 75. Cependant, le comité peut, à son gré, réduire ce coefficient pour le ramener à un niveau inférieur, voire à zéro.

	Cible de performance relative au RTPA (médiane du groupe de comparaison)	Performance réelle	Coefficient de performance relative
RTPA sur trois ans	86 %	66 %	75

Après un certain nombre de discussions et de délibérations, le comité a conclu qu'aucun ajustement ne serait appliqué au coefficient de performance globale de 83. D'après un examen de la performance des trois dernières années, le chef, Gestion du risque a conclu qu'aucun ajustement en fonction du risque n'était requis à l'égard du coefficient de performance aux fins des UAP.

SCOTT THOMSON, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

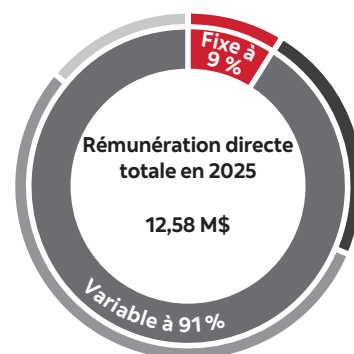


Scott Thomson a pris en charge les fonctions de président le 1^{er} décembre 2022 et est devenu président et chef de la direction le 1^{er} février 2023. Il siège au conseil d'administration de la Banque Scotia depuis 2016.

M. Thomson est responsable de la direction générale et de l'orientation stratégique de la Banque Scotia. À titre de chef de la direction, il doit rendre compte au conseil d'administration au sujet de l'établissement, de la communication et de la réalisation de notre stratégie, avec pour objectif d'offrir une croissance rentable et durable à long terme à nos parties prenantes clés, notamment nos clients, nos actionnaires, nos employés et nos collectivités, tout en continuant de nous conformer à l'ensemble des exigences en vigueur en matière de gouvernance et de réglementation.

Faits saillants au sujet de la performance et de la rémunération en 2025

- M. Thomson a assuré la direction de la banque dans le cadre de l'exécution de sa stratégie et du travail pour faire progresser ses priorités clés, en continuant à mettre l'accent sur la valeur plutôt que sur le volume, en faisant en sorte de ne plus seulement se concentrer sur la croissance de notre portefeuille de prêts mais en nouant des relations plus profondes et significatives avec notre clientèle, et en diversifiant nos activités afin de refléter la primauté du client.
- Le tableau ci-après résume les réalisations du président et chef de la direction par rapport aux objectifs stratégiques clés.
- Compte tenu de la performance globale de la banque et du leadership et de la performance de M. Thomson pendant l'année, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 12,58 millions de dollars. 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.



■ Salaire 1,10 M\$ ■ Incitatif en espèces 2,87 M\$
■ UAP 6,89 M\$ ■ Options d'achat d'actions 1,72 M\$

REMUNÉRATION DE LA
HAUTE DIRECTION

Prendre de l'ampleur et croître dans les marchés prioritaires

- Atteinte de solides résultats, avec une croissance du bénéfice par action ajusté de 9,6 % d'une année à l'autre, soutenue par une gestion du risque rigoureuse et une meilleure efficacité des capitaux;
- Hausse des capitaux attribués aux secteurs d'activité prioritaires, réduisant ainsi l'exposition aux secteurs en transformation, ce qui a permis de faire progresser le RCP ajusté sur trois ans¹, qui a atteint 11,6 %.

Acquérir des relations bancaires principales

- Malgré des vents contraires externes à la banque, réalisation de progrès continus à l'égard des principaux indicateurs relatifs à la primauté du client (croissance des comptes, taux d'attrition de la clientèle, pénétration des produits), avec une croissance de la clientèle globale de la banque.

Faciliter la vie de notre clientèle

- Dépassement des cibles d'efficacité pour l'exercice, avec la réalisation d'économies par un travail diversifié d'optimisation visant des gains d'efficacité structurels et liés aux processus.

Gagner en tant qu'équipe

- Leadership empreint d'une vision globale de l'entreprise et réalisation d'une collaboration interfonctionnelle accrue, y compris par une croissance dans les deux chiffres de l'acheminement de la clientèle d'un secteur d'activité à un autre;
- Poursuite des investissements délibérés dans nos talents, conformément à notre stratégie, en trouvant un équilibre entre le perfectionnement à l'interne et les embauches stratégiques de candidats externes afin d'enrichir notre bassin de talents et notre travail global de planification de la relève.

¹ Les résultats financiers sont ajustés et sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 25 et 26 du rapport annuel 2025, qui sont intégrées aux présentes par renvoi.

Rémunération du président et chef de la direction

Le conseil établit la rémunération cible et la composition de la rémunération du président et chef de la direction en fonction de ce qui suit : la rémunération cible et réelle des chefs de la direction des banques homologues, la taille, la portée géographique et la complexité des activités, sa performance et son expérience dans son rôle, ainsi que la performance globale de la banque sous la direction de M. Thomson. À la fin de l'exercice, la performance de du chef de la direction est évaluée en fonction des résultats pour l'ensemble de la banque mesurée à l'aide des trois paramètres d'évaluation de la performance d'entreprise compris dans le coefficient de performance opérationnelle et de l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels clés. Le comité détermine la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte du contexte plus général de la performance de la banque, de l'expérience pour les actionnaires ainsi que de la réglementation et de la situation économique externe.

La cible de rémunération de M. Thomson pour l'exercice 2025 a été fixée par le conseil à 11 500 000 \$ et est composée de son salaire de base de 1 100 000 \$ et de la cible de rémunération variable totale de 10 400 000 \$.

Au moment d'établir la rémunération de M. Thomson, le conseil a tenu compte de son leadership et de sa performance durant une troisième année de transition pour la banque, ainsi que de son rôle dans la réalisation de la nouvelle stratégie de la Banque Scotia. Sous la gouverne de M. Thomson, la Banque Scotia a commencé à concrétiser sa vision afin de soutenir une croissance rentable et durable. M. Thomson a également supervisé et soutenu l'arrivée de nouveaux membres au sein de l'équipe de haute direction de la Banque Scotia, qui mettront leur vaste expérience au profit de la banque et lui apporteront de nouvelles perspectives.

Compte tenu des éléments décrits ci-dessus, le conseil a appliqué un CPI de 140 % à M. Thomson et lui a attribué une rémunération directe totale de 12 580 000 \$.

	2025		2024	
	Réelle	Cible	Réelle	Cible
Salaire de base	1 100 000 \$	1 100 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Rémunération variable totale	11 480 000 \$	10 400 000 \$	8 760 000 \$	8 500 000 \$
En espèces	2 870 000 \$	2 600 000 \$	2 190 000 \$	2 215 000 \$
Différée ¹⁾	8 610 000 \$	7 800 000 \$	6 570 000 \$	6 375 000 \$
Rémunération directe totale	12 580 000 \$	11 500 000 \$	9 760 000 \$	9 500 000 \$

¹⁾ La rémunération attribuée est composée de 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions.

Rémunération cible du président et chef de la direction pour 2026

Au cours de l'exercice 2025, le comité a travaillé de concert avec son conseiller indépendant, Hugessen, afin d'examiner la rémunération cible du président et chef de la direction. À la suite de cet examen, le comité a recommandé l'augmentation de la rémunération directe totale cible du président et chef de la direction, pour la porter à 13 275 000 \$ pour 2026, soit un salaire de base de 1 275 000 \$ et une rémunération variable totale cible de 12 000 000 \$, et le conseil a approuvé cette augmentation afin que la banque atteigne et maintienne une position concurrentielle adéquate parmi les grandes banques canadiennes.

Actionnariat (au 31 octobre 2025)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2025, soit 91,99 \$.

Actions ordinaires	UADD	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à la ligne directrice en matière d'actionnariat
5 586 832 \$	3 103 817 \$	13 657 643 \$	22 348 292 \$	20x	oui

Rémunération attribuée au président et chef de la direction par rapport à la rémunération réalisée et réalisable de 2021 à 2025

Le tableau ci-dessous compare la rémunération attribuée au président et chef de la direction au cours des cinq dernières années à la valeur réalisée ou réalisable au 31 décembre 2025; la période de 2021 à 2022 correspond à la période durant laquelle la rémunération a été attribuée à M. Porter et la période pour les années 2023 et suivantes correspond à la période durant laquelle la rémunération a été attribuée à M. Thomson.

Nous comparons également les valeurs de rémunération à la valeur gagnée par les actionnaires, indexée à 100 \$ aux fins de comparaison significative.

Dans l'ensemble, la valeur que les actionnaires ont reçue au cours des cinq dernières années a excédé la rémunération réalisée ou réalisable du président et chef de la direction. La valeur réalisée et réalisable comprend le salaire et les attributions incitatives en espèces, la valeur à l'acquisition des droits afférents aux unités d'actions octroyées et la valeur actuelle des unités en cours, la valeur des options d'achat d'actions exercées durant la période et la valeur des options d'achat d'actions en cours qui sont dans le cours. Les valeurs qui figurent dans le tableau ci-après peuvent varier sensiblement d'un exercice à l'autre compte tenu des variations du cours des actions, du moment où les droits afférents aux attributions s'acquièrent et du moment où les options d'achat d'actions sont exercées.

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 la rémunération avec la performance individuelle et la performance de la banque. La rémunération réalisée et réalisable chaque année et au cours des cinq dernières années fluctue en fonction du rendement des actions de la Banque Scotia puisque la majeure partie de la rémunération directe du président et chef de la direction est différée et à risque.

	Chef de la direction	Rémunération attribuée ¹⁾ (M\$)	Rémunération réalisée ²⁾ (M\$)	Rémunération réalisable ³⁾ (M\$)	Rémunération réalisée et réalisable (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				au 31 décembre 2025			Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaire ⁵⁾
2021	M. Porter	11,4	11,3	—	11,3	Du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2025	100	243
2022	M. Porter	11,4	15,8	3,7	19,5	Du 31 oct. 2021 au 31 déc. 2025	171	158
2023	M. Thomson	7,7	2,6	14,9	17,5	Du 31 oct. 2022 au 31 déc. 2025	228	185
2024	M. Thomson	9,8	3,2	10,7	13,9	Du 31 oct. 2023 au 31 déc. 2025	142	203
2025	M. Thomson	12,6	4,0	7,5	11,5	Du 31 oct. 2024 au 31 déc. 2025	91	149
Moyenne							160	188

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

²⁾ La rémunération réalisée comprend le salaire, les incitatifs en espèces, le paiement des unités d'actions octroyées pendant la période et la valeur des options octroyées et exercées durant la période.

³⁾ La rémunération réalisable comprend la valeur actuelle des unités octroyées pendant la période dont les droits ne sont pas acquis et la valeur dans le cours des options en cours.

⁴⁾ Correspond à la rémunération réalisée ou réalisable pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué. Les données pour les exercices 2023 à 2025 représentent la rémunération de M. Thomson, et celles pour les exercices 2022 et 2021 représentent la rémunération de M. Porter.

⁵⁾ Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque Scotia le premier jour de bourse de la période indiquée, compte tenu du réinvestissement des dividendes.

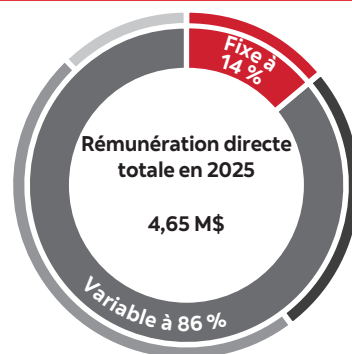
RAJAGOPAL VISWANATHAN, CHEF DE GROUPE ET CHEF DES AFFAIRES FINANCIÈRES



Rajagopal (Raj) Viswanathan exerce les fonctions de chef de groupe et chef des affaires financières depuis décembre 2019. En cette qualité, il dirige les Affaires financières, notamment les groupes de financement des secteurs d'activité ainsi que les fonctions de gestion du capital, des relations avec les investisseurs, des opérations stratégiques, de la fiscalité à l'échelle mondiale, des études économiques et de la trésorerie des groupes. M. Viswanathan s'est joint à la banque en 2002, où il occupe depuis 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, avant d'accéder à son poste actuel.

Faits saillants au sujet de la performance et de la rémunération en 2025

- Apport continu de rigueur dans l'attribution des ressources aux secteurs d'activité, optimisation des rendements et soutien de l'optimisation de notre secteur des Opérations internationales.
- Les réalisations de M. Viswanathan par rapport aux objectifs stratégiques clés sont résumées dans le tableau ci-après.
- Le montant réel de la rémunération directe totale de M. Viswanathan a été déterminé en fonction de son leadership solide et 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.



■ Salaire 0,65 M\$ ■ Incitatif en espèces 1,20 M\$
■ UAP 2,24 M\$ ■ Options d'achat d'actions 0,56 M\$

Rémunération en 2025

	2025	2024
Salaire de base	650 000 \$	650 000 \$
Rémunération variable totale	4 000 000 \$	3 850 000 \$
Espèces	1 200 000 \$	1 155 000 \$
Différée ¹⁾	2 800 000 \$	2 695 000 \$
Rémunération directe totale	4 650 000 \$	4 500 000 \$

¹⁾ La rémunération attribuée est composée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions.

Principaux résultats attendus stratégiques pour 2025

Prendre de l'ampleur et croître dans les marchés prioritaires

- Optimisation de la gestion du capital, amélioration des ratios de liquidité et soutien d'acquisitions et de dessaisissements critiques qui ont stimulé la croissance actuelle et future du bénéfice par action.
- Accélération du processus de clôture des cycles financiers et amélioration de la communication financière trimestrielle et de fin d'exercice, en fournissant des renseignements plus approfondis sur la performance de la banque.

Faciliter la vie de notre clientèle

- Lancement d'un projet d'automatisation sur plusieurs années qui vise à améliorer le processus de planification des profits et la transparence en matière de coûts afin de soutenir des initiatives de productivité et la prise de décisions à l'échelle de l'entreprise.

Acquérir des relations bancaires principales

- Soutien du travail pour stimuler la croissance des dépôts tout en améliorant l'information communiquée par secteur et les renseignements au sujet de la rentabilité des clients entre les secteurs d'activité.

Gagner en tant qu'équipe

- Renforcement du bassin de leaders des affaires financières par l'embauche de candidats externes dotés de nouvelles perspectives et expertises, et, en parallèle, accélération du perfectionnement des talents à l'interne par l'orchestration de changements de poste interfonctionnels.

Actionnariat (au 31 octobre 2025)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2025, soit 91,99 \$.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à la ligne directrice en matière d'actionnariat
3 919 459 \$	8 093 147 \$	12 012 607 \$	18x	oui

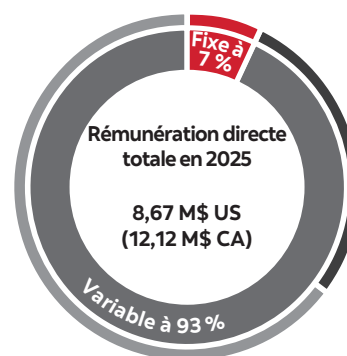
TRAVIS MACHEN, CHEF DE LA DIRECTION ET CHEF DE GROUPE, SERVICES BANCAIRES ET MARCHÉS MONDIAUX



Travis Machen a été nommé chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux en mai 2024. En cette qualité, il s'appuie sur le créneau nord-américain unique de la Banque Scotia ainsi que sur la présence stratégique des Services bancaires et marchés mondiaux en Amérique latine, en Europe et en Asie-Pacifique pour réaliser une croissance durable et rentable pour les activités mondiales de services bancaires de gros de la banque.

Faits saillants au sujet de la performance et de la rémunération en 2025

- Les Services bancaires et marchés mondiaux ont dégagé un bénéfice net attribuable aux détenteurs de titres de capitaux propres de 1 922 millions de dollars, contre 1 478 millions de dollars pour l'exercice précédent, ce qui représente une hausse de 30 %. Le rendement des capitaux propres (RCP) s'est établi à 12,8 %, comparativement à 9,6 % pour l'exercice précédent.
- La rémunération directe totale réelle de M. Machen pour 2025 a été établie en tenant compte de son leadership et de sa performance par rapport aux résultats attendus stratégiques, ainsi que de la performance globale de la banque et du secteur Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM). Le salaire de M. Machen a été maintenu à 650 000 \$ US pour l'exercice 2025. 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.



■ Salaire 0,65 M\$ US ■ Incentif en espèces 2,41 M\$ US
■ UAP 5,61 M\$ US

Rémunération en 2025

	2025 ¹⁾	2024 ¹⁾²⁾³⁾
Salaire de base	910 283 \$	432 528 \$
Rémunération variable totale	11 205 938 \$	4 690 839 \$
Espèces	3 361 781 \$	1 407 252 \$
Différée ⁴⁾	7 844 157 \$	3 283 587 \$
Rémunération directe totale	12 116 221 \$	5 123 366 \$

¹⁾ M. Machen touche la totalité de son salaire en dollars américains. Sa rémunération a été convertie en dollars canadiens aux fins de présentation de l'information. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter au tableau sommaire de la rémunération aux pages 108 et 109.

²⁾ La rémunération de M. Machen en 2024 a été calculée en fonction de sa date d'entrée en service, soit le 6 mai 2024.

³⁾ En 2024, M. Machen a également reçu une attribution en espèces à l'embauche de 1 700 000 \$ US et une attribution d'unités d'actions restreintes (UAR) de 3 600 000 \$ US. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime d'UAR, se reporter à la page 121.

⁴⁾ En tant que haut dirigeant établi à l'extérieur du Canada, M. Machen a touché la totalité de sa rémunération différée annuelle sous forme d'UAP.

Principaux résultats attendus stratégiques pour 2025

Prendre de l'ampleur et croître dans les marchés prioritaires

- Atteinte d'une croissance durable pour tous les secteurs, dont un RCP de 12,8 % et le renforcement de la dimension économique du bilan par une attribution des capitaux rigoureuse.
- Restructuration de la région Asie-Pacifique afin de réduire le risque opérationnel, d'améliorer la valeur pour les actionnaires et de renforcer l'accent mis sur les marchés principaux.

Acquérir des relations bancaires principales

- Approfondissement des relations avec les clients et interactions misant sur les services-conseils, ce qui a stimulé une croissance des revenus tirés des frais supérieure aux prévisions et permis de renforcer le bilan de l'entreprise.

Faciliter la vie de notre clientèle

- Soutien indéfectible aux démarches d'amélioration continue, avec le parrainage de plus d'une centaine d'initiatives visant à renforcer l'expérience client, à accélérer le déploiement de produits et à réaliser des gains d'efficacité opérationnelle.

Gagner en tant qu'équipe

- Renforcement des compétences de l'équipe grâce à des embauches stratégiques de candidats dotés d'une forte expertise technique dans leur domaine afin de pouvoir accélérer la cadence dans la réalisation de nos priorités.

Actionnariat (au 31 octobre 2025)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2025, soit 91,99 \$.

Actions ordinaires	UAP	UAR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à la ligne directrice en matière d'actionnariat
7 173 \$	4 117 497 \$	7 636 377 \$	11 761 047 \$	3x	oui

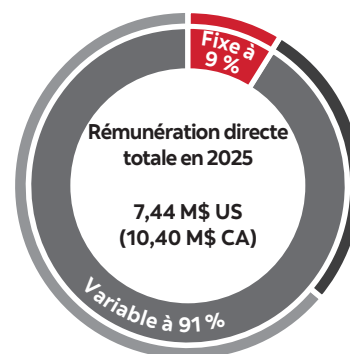
FRANCISCO ARISTEGUIETA, CHEF DE GROUPE, OPÉRATIONS INTERNATIONALES ET TRANSACTIONS BANCAIRES MONDIALES



Francisco Aristeguieta s'est joint à la banque en mai 2023. En tant que chef de groupe responsable des Opérations internationales et des Transactions bancaires mondiales, M. Aristeguieta supervise l'ensemble des services bancaires aux particuliers, aux petites entreprises et aux entreprises des Opérations internationales à l'extérieur du Canada. Il est aussi responsable de la gestion de trésorerie et du financement commercial par le biais des Transactions bancaires mondiales (TBM).

Faits saillants au sujet de la performance et de la rémunération en 2025

- Les Opérations internationales ont dégagé un bénéfice net de 2 631 millions de dollars, contre 2 581 millions de dollars pour l'exercice précédent, ce qui représente une hausse de 2 %.
- Les réalisations de M. Aristeguieta par rapport aux objectifs stratégiques clés sont résumées dans le tableau ci-après.
- Le salaire de M. Aristeguieta a été porté à 650 000 \$ US pour l'exercice 2025.
- Sa rémunération directe totale cible a aussi été revue à la hausse pour tenir compte de son leadership, de sa performance et de sa position sur le marché.
- 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.



■ Salaire 0,65 M\$ US ■ Incitatif en espèces 2,04 M\$ US
■ UAP 4,75 M\$ US

Rémunération en 2025

	2025 ¹⁾	2024 ¹⁾
Salaire de base	910 283 \$	816 356 \$
Rémunération variable totale	9 487 321 \$	8 051 440 \$
Espèces	2 846 196 \$	2 415 432 \$
Différée ²⁾	6 641 125 \$	5 636 008 \$
Rémunération directe totale	10 397 604 \$	8 867 796 \$

¹⁾ M. Aristeguieta touche la totalité de son salaire en dollars américains. Sa rémunération a été convertie en dollars canadiens aux fins de présentation de l'information. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter au tableau sommaire de la rémunération aux pages 108 et 109.

²⁾ En tant que haut dirigeant établi à l'extérieur du Canada, M. Aristeguieta touche la totalité de sa rémunération différée annuelle sous forme d'UAP.

Principaux résultats attendus stratégiques pour 2025

Prendre de l'ampleur et croître dans les marchés prioritaires

- Atteinte anticipée de certains résultats attendus financiers clés grâce à une amélioration de la productivité, à un suivi rigoureux des dépenses et à l'optimisation des actifs pondérés en fonction du risque.
- Croissance des dépôts pour tous les secteurs, en conjonction avec une hausse des revenus tirés des frais, ce qui s'est traduit par une augmentation de la rentabilité de la banque.

Acquérir des relations bancaires principales

- Croissance solide du nombre de relations bancaires principales dans les secteurs des Services bancaires commerciaux à l'échelle internationale et des Services bancaires et marchés mondiaux (SBMM), au-delà des attentes du plan, et progrès constants pour le secteur des Services bancaires aux particuliers à l'échelle internationale.

Faciliter la vie de notre clientèle

- Régionalisation terminée des fonctions de soutien, en dépassant les cibles de réduction des coûts et en surpassant les objectifs de productivité tout en permettant le déploiement de solutions régionales évolutives.
- Modernisation de l'infrastructure de paiements pour les grandes entreprises afin d'améliorer la vitesse, la fiabilité et l'expérience des utilisateurs.

Gagner en tant qu'équipe

- Renforcement du bassin de leaders de la banque par des embauches ciblées dans certains marchés et certaines fonctions, tout en instaurant une culture de transformation et de responsabilisation dans le secteur Opérations internationales et transactions bancaires mondiales.

Actionariat (au 31 octobre 2025)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2025, soit 91,99 \$.

Actions ordinaires	UAP	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à la ligne directrice en matière d'actionariat
41 469 \$	11 647 471 \$	11 688 940 \$	13x	oui

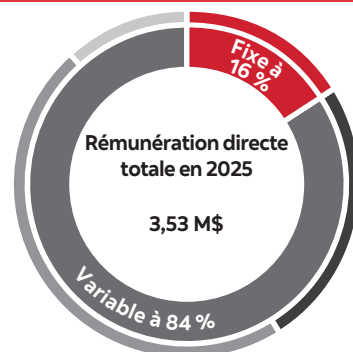
TIM CLARK, CHEF DE GROUPE ET CHEF DE L'INFORMATION



Tim Clark a été nommé chef de groupe et chef de l'information de la Banque Scotia en novembre 2024. Dans le cadre de ce poste, M. Clark est responsable de la stratégie globale de la banque en matière de technologies et d'innovation, laquelle soutient la croissance et l'innovation au sein de la société avec confiance et efficacité. Il compte parmi ses responsabilités la supervision du déploiement et du fonctionnement de l'ensemble des capacités, plateformes et services technologiques à l'échelle mondiale, ainsi que la surveillance du risque lié aux technologies et de la sécurité de l'information.

Faits saillants au sujet de la performance et de la rémunération en 2025

- Le 18 novembre 2024, M. Clark a été nommé chef de groupe et chef de l'information, et son salaire annuel s'est établi à 600 000 \$ pour l'exercice 2025.
- Les réalisations de M. Clark par rapport aux objectifs stratégiques clés sont résumées dans le tableau ci-après.
- La rémunération directe totale cible de M. Clark pour 2025 a été fixée en tenant compte de son expérience et de ses compétences. Ses attributions à l'embauche ont été établies en fonction de la rémunération à laquelle il a dû renoncer auprès de son employeur précédent.
- La rémunération directe totale réelle de M. Clark pour 2025 a été établie en fonction de sa performance pour l'exercice ainsi que de celle 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.



- Salaire 0,57 M\$
- Incitatif en espèces 0,89 M\$
- UAP 1,66 M\$
- Options d'achat d'actions 0,41 M\$

Rémunération en 2025

	2025 ¹⁾
Salaire de base	572 055 \$
Rémunération variable totale	2 960 000 \$
Espèces	888 000 \$
Différée ²⁾	2 072 000 \$
Rémunération directe totale	3 532 055 \$

¹⁾ Le salaire de base de M. Clark est calculé en fonction de sa date d'entrée en service, soit le 18 novembre 2024. M. Clark a également reçu une attribution en espèces à l'embauche de 1 707 150 \$, une attribution d'unités d'UAR de 1 169 850 \$, une attribution d'unités d'UAP de 1 100 000 \$ et une attribution d'unités d'UADD de 550 000 \$.

²⁾ La rémunération attribuée est composée à 80 % d'UAP et à 20 % d'options d'achat d'actions.

Principaux résultats attendus stratégiques pour 2025

Prendre de l'ampleur et croître dans les marchés prioritaires

- Élaboration d'une nouvelle stratégie pour le secteur des Technologies à l'échelle mondiale et transformation de l'approche en matière des dépenses technologiques d'entreprise par l'adoption d'une perspective unifiée à l'échelle mondiale et d'une approche rigoureuse en matière d'investissements qui sont harmonisées avec les priorités stratégiques.
- Supervision du déploiement des principales nouveautés technologiques dans divers secteurs de la banque au moyen de l'exécution rigoureuse des plans et du respect des priorités.

Acquérir des relations bancaires principales

- Mise sur pied du Bureau de la réalisation des projets d'entreprise, qui vise à moderniser et à améliorer l'exécution des projets, la saine gestion des projets, la qualité des projets, la vitesse à laquelle les projets sont déployés sur le marché et les capacités en matière de réalisation.

Faciliter la vie de notre clientèle

- Amélioration de la stabilité des systèmes critiques grâce à une approche proactive en matière de gestion du risque et de fiabilité.

Gagner en tant qu'équipe

- Nominations stratégiques au sein de l'équipe de direction des technologies afin de promouvoir l'expertise technique et d'approfondir les capacités organisationnelles.

Actionnariat (au 31 octobre 2025)

Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2025, soit 91,99 \$.

UADD	UAP	UAR	Valeur totale	Exprimée selon un multiple du salaire de base	Satisfait à la ligne directrice en matière d'actionnariat
689 680 \$	1 379 360 \$	1 466 949 \$	3 353 988 \$	6x	oui

Rendement des actions et coût de la direction

RENDEMENT DES ACTIONS

Le graphique ci-contre compare le rendement de nos actions à celui des actions de notre groupe de comparaison aux fins de la performance, au marché boursier canadien et à la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans close le 31 octobre 2025 (les données pour 2023 présentent la rémunération totale seulement pour les cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés aux fins de comparaison, bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour cet exercice). La rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés varie généralement en fonction de la performance 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 2020 et les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans;
- 100 \$ ont également été investis pour chaque organisation faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la performance et les dividendes ont aussi été réinvestis au cours de la même période (le graphique indique la médiane du groupe de comparaison);
- 100 \$ ont été investis dans l'indice composé S&P/TSX à la même date et les dividendes ont aussi été réinvestis.

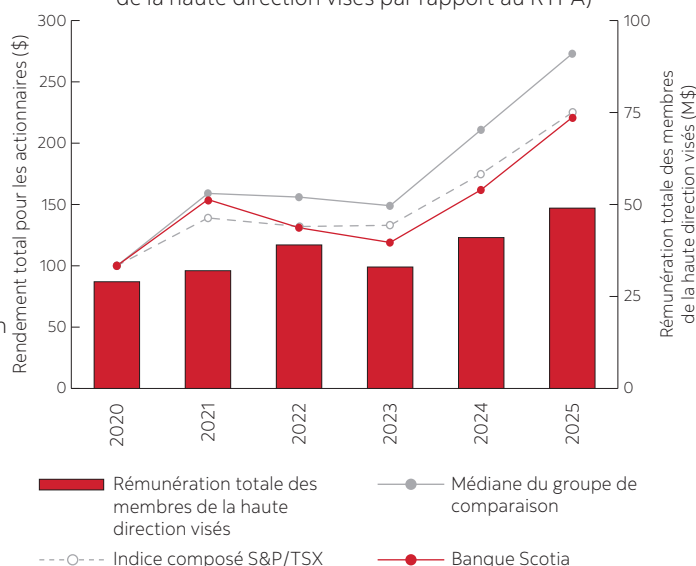
Notre groupe de comparaison aux fins de la performance est constitué de la Banque de Montréal, de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, de la Banque Royale du Canada, de la Banque TD et de la Banque Nationale.

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

Rendement total pour les actionnaires à l'égard d'un investissement de 100 \$ (2020 = 100)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Banque Scotia (\$)	100	154	131	119	162	221
Médiane du groupe de comparaison (\$)	100	159	156	149	211	273
Indice composé S&P/TSX (\$)	100	139	132	133	175	225
Rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés (M\$)	29	32	39	33	41	49

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



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 après impôt (BNAI) pour chacun des cinq derniers exercices dans les cas suivants :

- la rémunération totale comprend le salaire, la rémunération variable totale, y compris la tranche en espèces et la valeur d'octroi des UAR, des UAP et des options d'achat d'actions, la tranche rémunératoire de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées durant l'exercice et toute autre rémunération habituelle indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération (les chiffres pour 2023 incluent la rémunération totale uniquement pour les cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés aux fins de comparaison bien qu'il soit question de six membres de la haute direction visés pour cet exercice);

- le BNAI ajusté correspond à celui déclaré dans l'état consolidé des résultats pour chacun des cinq derniers exercices.

	Rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés (M\$)	BNAI ajusté ¹⁾ (M\$)	Coût de la direction (%)
2025	48,9	9 510	0,51 %
2024	41,3	8 627	0,48 %
2023	33,5	8 363	0,40 %
2022	39,2	10 749	0,36 %
2021	32,3	10 169	0,32 %

¹⁾ Le bénéfice net pour 2025 a été ajusté à la hausse de 1 752 millions de dollars (résultats présentés : 7 758 millions de dollars) en raison des cessions et de la réduction d'activités, de la charge de restructuration et des provisions pour indemnités de départ en lien avec les mesures prises pour simplifier la structure organisationnelle du Réseau canadien, pour restructurer et rationaliser les activités des Services bancaires et marchés mondiaux en Asie et pour régionaliser les activités dans son empreinte internationale, conformément à la stratégie d'entreprise de la banque, ainsi que des provisions pour frais juridiques, de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions et de la dépréciation d'actifs non financiers. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 et 21 du rapport annuel 2025, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2024 a été ajusté à la hausse de 735 millions de dollars (résultats présentés : 7 892 millions de dollars) en raison des cessions et de la réduction d'activités, de la dépréciation d'actifs non financiers, de la charge de restructuration et des provisions pour indemnités de départ, des provisions pour frais juridiques, de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, des coûts de consolidation de biens immobiliers et de résiliation de contrats, ainsi que du dividende pour la relance du Canada. Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 20 du rapport annuel 2025, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2023 a été ajusté pour tenir compte des coûts liés aux acquisitions et aux cessions, de la charge de restructuration et des provisions pour indemnités de départ, des coûts de consolidation de biens immobiliers et de résiliation de contrats, de la dépréciation d'actifs non financiers ainsi que du dividende pour la relance du Canada (résultats présentés : 7 450 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 20 du rapport annuel 2023, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2022 a été ajusté pour tenir compte de l'incidence des coûts liés aux acquisitions et aux cessions, de la restructuration et d'autres dotations, ainsi que des coûts de soutien au programme de fidélisation Scène+ (résultats présentés : 10 174 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 18 du rapport annuel 2022, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Le bénéfice net pour 2021 a été ajusté pour tenir compte de l'incidence de la restructuration et d'autres dotations, ainsi que des coûts liés aux acquisitions et aux cessions (résultats présentés : 9 955 millions de dollars). Pour des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter à la page 19 du rapport annuel 2021, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Les rapports annuels de la banque peuvent être consultés sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur le site Web de la Banque Scotia, à <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/investisseurs-et-actionnaires/rapport-annuel-et-assemblee-annuelle.html>.

Détails relatifs à la rémunération versée à la haute direction en 2025

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 2025 plutôt que les attributions octroyées au début de l'exercice 2025 par suite de l'examen de la rémunération de 2024. Nous n'offrons pas à nos membres de la haute direction visés une rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres à long terme.

Membre de la haute direction visé	Exercice	Salaire pour l'exercice ⁵⁾ (\$)	Attribution d'actions ⁶⁾ (\$)	Attribution d'options ⁷⁾ (\$)	Régime incitatif annuel ⁸⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁹⁾ (\$)	Autre rémunération ¹⁰⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Scott Thomson Président et chef de la direction ¹⁾	2025	1 100 000	6 888 000	1 722 000	2 870 000	658 000	3 600	13 241 600
	2024	1 000 000	5 256 000	1 314 000	2 190 000	553 000	3 600	10 316 600
	2023	917 808	4 096 917	1 018 500	1 697 500	516 000	1 156 994	9 403 719
Rajagopal Viswanathan Chef de groupe et chef des affaires financières	2025	650 000	2 240 000	560 000	1 200 000	137 000	3 600	4 790 600
	2024	650 000	2 156 000	539 000	1 155 000	117 000	3 600	4 620 600
	2023	650 000	1 579 200	394 800	846 000	114 000	3 600	3 587 600
Travis Machen Chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux ²⁾	2025	910 283	7 844 157	0	3 361 781	25 907	211 749	12 353 877
	2024	432 528	8 239 887	0	1 407 252	0	2 421 567	12 501 233
Francisco Aristeguieta Chef de groupe, Opérations internationales et transactions bancaires mondiales ³⁾	2025	910 283	6 641 125	0	2 846 196	20 306	1 683	10 419 593
	2024	816 356	5 636 008	0	2 415 432	22 246	0	8 890 042
	2023	454 426	5 343 727	0	1 131 655	2 697	0	6 932 505
Tim Clark Chef de groupe et chef de l'information ⁴⁾	2025	572 055	4 477 450	414 400	888 000	52 615	1 707 150	8 111 670

¹⁾ M. Thomson a pris en charge les fonctions de président le 1^{er} décembre 2022 et est devenu président et chef de la direction le 1^{er} février 2023. Sa rémunération attribuée pour 2023 est calculée en fonction de sa date d'entrée en service.

²⁾ M. Machen s'est joint à la banque et a été nommé chef de la direction et chef de groupe, Services bancaires et marchés mondiaux le 6 mai 2024, et sa rémunération attribuée pour 2024 a été calculée en fonction de sa date d'entrée en service. M. Machen touche la totalité de son salaire en dollars américains.

³⁾ M. Aristeguieta a été embauché en tant que conseiller stratégique du chef de la direction le 10 avril 2023. Il a été nommé chef de groupe, Opérations internationales le 1^{er} mai 2023, puis chef de groupe, Opérations internationales et transactions bancaires mondiales le 25 février 2025. Sa rémunération attribuée pour 2023 est calculée en fonction de sa date d'entrée en service. M. Aristeguieta touche la totalité de son salaire en dollars américains.

⁴⁾ M. Clark s'est joint à la banque et a été nommé chef de groupe et chef de l'information le 18 novembre 2024.

⁵⁾ Les salaires de MM. Machen et Aristeguieta ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,00 \$ US = 1,4004 \$ CA pour 2025, 1,00 \$ US = 1,3606 \$ CA pour 2024 et 1,00 \$ US = 1,3485 \$ CA pour 2023.

⁶⁾ 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 2025 dépasse d'environ 3,4 % la valeur de la rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, la dépasse de 0,9 % pour 2024 et la dépasse de 2,0 % pour 2023.

	Date d'octroi	Juste valeur à la date d'octroi	Juste valeur comptable
2025	4 décembre	95,13 \$	98,33 \$
2024	5 décembre	77,56 \$	78,29 \$
2023	1 ^{er} décembre	59,79 \$	61,00 \$

Les attributions d'actions de M. Thomson pour l'exercice 2023 tiennent compte des attributions d'UADD en faveur des administrateurs de 22 917 \$. M. Thomson a cessé de toucher une rémunération en tant qu'administrateur lorsqu'il est devenu président de la banque le 1^{er} décembre 2022. L'ensemble de ses UADD en faveur des administrateurs, y compris celles touchées pour l'exercice 2023, ont été échangées contre des UADD le 1^{er} décembre 2022 lorsqu'il est devenu un dirigeant de la banque.

Les attributions d'actions de M. Machen pour l'exercice 2024 comprenaient une attribution non récurrente d'UAR supplémentaire de 3 600 000 \$ US octroyée au moment de son embauche. Les droits rattachés à l'attribution non récurrente d'UAR ont été acquis à raison de 50 % en novembre 2025 et le reliquat des droits sera acquis à raison de 50 % en novembre 2026. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur à la date d'octroi, soit 1,00 \$ US = 1,3768 \$ CA.

Les attributions d'actions de M. Aristeguieta pour l'exercice 2023 comprennent une attribution non récurrente d'UAR supplémentaire de 2 000 000 \$ US octroyée au moment de son embauche. Les droits rattachés à l'attribution non récurrente d'UAR supplémentaire ont été acquis à raison de 50 % en novembre 2023 et de 50 % en novembre 2024. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur à la date d'octroi, soit 1,00 \$ US = 1,3516 \$ CA.

Les attributions d'actions de M. Clark pour l'exercice 2025 comprennent une attribution d'UAP calculée en fonction de sa performance en 2025 et une attribution non récurrente supplémentaire octroyée au moment de son embauche comprenant ce qui suit : une attribution d'UAR à l'embauche de 1 169 850 \$ CA dont les droits ont été acquis à raison de 55 % en novembre 2025 et le reliquat des droits sera acquis à raison de 45 % en novembre 2026, une attribution d'UAP à l'embauche de 1 100 000 \$ CA dont les droits seront acquis en novembre 2027 et une attribution d'UADD de 550 000 \$ CA dont les droits ont été acquis au moment de l'octroi (en remplacement du régime de retraite auquel il a dû renoncer auprès de son employeur précédent).

⁷⁾ Nous utilisons le modèle Black-Scholes pour évaluer les attributions d'options d'achat d'actions. La juste valeur des attributions d'options octroyées en 2025 est fondée sur une juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans.

La juste valeur de rémunération diffère de la juste valeur comptable présentée dans nos états financiers et les hypothèses suivantes ont été utilisées :

	Durée	Volatilité du cours des actions	Rendement en dividendes	Taux sans risque
2025	10 ans	19,36 %	5,01 %	2,87 %
2024	10 ans	19,49 %	4,82 %	3,06 %
2023	10 ans	19,11 %	4,63 %	4,12 %

Les hypothèses utilisées pour calculer la juste valeur comptable des attributions d'options de 2025 pour les membres de la haute direction visés diffèrent de deux façons :

- nous avons utilisé une durée prévue de 7,16 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 2025 est d'environ 6 % inférieure à la valeur de rémunération indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, de 5 % inférieure pour 2024 et de 30 % supérieure pour 2023.

Le tableau ci-après indique les différences entre les valeurs de rémunération et les justes valeurs comptables exprimées en pourcentage du prix d'octroi.

	Date d'octroi	Prix d'octroi	Juste valeur de rémunération (en % du prix d'octroi)	Juste valeur comptable (en % du prix d'octroi)
2025	11 décembre	100,35 \$	11,2 %	10,6 %
2024	12 décembre	79,13 \$	10,7 %	10,1 %
2023	7 décembre	59,99 \$	9,8 %	12,8 %

- ⁸⁾ Le régime incitatif annuel représente l'incitatif en espèces annuel (rémunération aux termes du régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres) gagné par les membres de la haute direction visés.

Les attributions au titre du régime incitatif annuel de MM. Machen et Aristeguieta ont été converties en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur au moment du paiement, soit 1,00 \$ US = 1,3972 \$ CA pour 2025, 1,00 \$ US = 1,4002 \$ CA pour 2024 et 1,00 \$ US = 1,3569 \$ CA pour 2023.

- ⁹⁾ La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunérateurs décrite aux pages 115 et suivantes.

Pour les membres de la haute direction visés par un mécanisme de retraite à prestations déterminées (M. Viswanathan), la variation attribuable à des éléments rémunérateurs est calculée à l'aide de méthodes et d'hypothèses actuarielles conformes à celles utilisées pour le calcul des obligations de retraite et des charges annuelles, comme il est indiqué dans nos états financiers consolidés. L'hypothèse la plus importante est le taux d'actualisation utilisé pour déterminer l'obligation au titre des prestations constituées, qui est établie en fonction des rendements sur les obligations de sociétés de haute qualité d'une durée correspondante. Les autres hypothèses reflètent notre meilleure estimation d'événements futurs, de sorte que les valeurs indiquées pourraient ne pas être directement comparables à des estimations similaires de passifs au titre des prestations de retraite publiées par d'autres sociétés. Le montant de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs fluctue d'une année à l'autre, et ce, même lorsqu'un dirigeant cumule une prestation uniforme en raison de changements dans la conjoncture des marchés.

Pour les membres de la haute direction visés par un mécanisme de retraite à cotisations déterminées (MM. Thomson, Machen, Aristeguieta et Clark), le montant de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs reflète les cotisations de l'employeur durant l'exercice. La valeur du régime de retraite de M. Aristeguieta pour 2024 a été retraitée afin de comprendre exclusivement les cotisations de l'employeur.

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

MM. Machen et Aristeguieta participent au régime de retraite à cotisations déterminées 401(k) de la Banque Scotia aux États-Unis. La valeur du régime de retraite présentée dans le tableau ci-dessus est calculée en fonction d'un taux de change de 1,00 \$ US = 1,4004 \$ CA et de 1,00 \$ US = 1,3606 \$ CA pour 2025 et 2024, respectivement.

- ¹⁰⁾ L'autre rémunération comprend les avantages indirects et autres avantages imposables. Les montants qui totalisent plus de 50 000 \$ et plus de 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé sont présentés.

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

Les montants indiqués à l'égard de M. Thomson pour 2025 et 2024, de M. Viswanathan pour tous les exercices, de M. Machen pour 2025 et de M. Aristeguieta pour 2025 comprennent la cotisation de la Banque Scotia au PACTE. Les membres de la haute direction visés peuvent participer au régime conformément aux mêmes modalités que les autres salariés. Les salariés peuvent acheter nos actions ordinaires et la banque verse une cotisation supplémentaire de 60 %, jusqu'à concurrence de certaines limites.

En 2025, M. Machen a reçu une indemnité à l'intention des dirigeants de 150 000 \$ US (210 065 \$ CA). En 2024, M. Machen a reçu une attribution en espèces non récurrente de 1 700 000 \$ US (2 322 295 \$ CA) à l'embauche, en remplacement de la rémunération qu'il aurait reçue de son ancien employeur et à laquelle il a renoncé et pour tenir compte de l'expérience et de l'expertise qu'il mettrait au profit de la banque dans l'exercice de ses fonctions. De plus, M. Machen a reçu une indemnité à l'intention des dirigeants de 72 962 \$ US (99 272 \$ CA) au cours de l'exercice 2024.

En 2025, M. Clark a reçu une attribution en espèces non récurrente de 1 707 150 \$ octroyée au moment de son embauche, en remplacement de la rémunération qu'il aurait reçue de son ancien employeur et à laquelle il a renoncé.

En 2023, l'autre rémunération de M. Thomson visait à couvrir les dépenses liées à son déménagement à Toronto et à cette transition, notamment les frais de transport et les frais connexes que M. Thomson a engagés avant le déménagement de sa famille.

ATTRIBUTIONS AU TITRE DES RÉGIMES INCITATIFS

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après comprend les attributions octroyées auparavant au 31 octobre 2025 :

- la valeur des options dans le cours non exercées correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2025 (91,99 \$), 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 2025 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2025 (91,99 \$), multiplié par le nombre d'unités en cours. Ce tableau évalue les UAP à l'aide de la performance cible (coefficient de 100). Cependant, le nombre d'UAP dont les droits peuvent être acquis peut varier de 0 à 125 par rapport à la cible. Les droits afférents aux UAP octroyées en 2022 ont été acquis le 30 novembre 2025 et les détails relatifs à l'évaluation et aux coefficients de performance de ces attributions sont énoncés aux pages 97 et 98.
- la valeur des attributions d'UADD et d'UAR au 31 octobre 2025 correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2025 (91,99 \$), multiplié par le nombre d'unités en cours.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours au 31 octobre 2025

Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions					
Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	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 (nbre)	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) (nbre)	Valeur marchande ou de paiement d'attributions d'unités d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Scott Thomson¹⁾						01/12/22	UADD			33 358	3 068 602
						27/01/23	UADD			383	35 232
07/12/23	173 244	59,99	07/12/33	5 543 808		01/12/23	UAP	76 822	7 066 856		
12/12/24	155 193	79,13	12/12/34	1 995 782		05/12/24	UAP	71 647	6 590 808		
Total	328 437			7 539 590				148 469	13 657 663	33 741	3 103 835
Rajagopal Viswanathan						01/12/16					
	5 496	74,14	01/12/26	98 104		07/12/17					
	4 956	81,81	07/12/27	50 452		06/12/18					
	10 248	72,28	06/12/28	201 988		05/12/19					
	28 410	74,34	05/12/29	501 437		10/12/20					
	46 628	68,36	10/12/30	1 101 820		09/12/21					
	44 692	85,46	09/12/31	291 839		08/12/22	UAP	28 811	2 650 324		
	61 978	68,58	08/12/32	1 450 905		07/12/23	UAP	29 778	2 739 278		
	67 156	59,99	07/12/33	2 148 992		05/12/24	UAP	29 389	2 703 494		
	63 660	79,13	12/12/34	818 668							
Total	333 224			6 664 203				87 978	8 093 096		
Travis Machen						30/05/24	UAR	83 013	7 636 366		
						05/12/24	UAP	44 760	4 117 472		
Total								127 773	11 753 838		
Francisco Aristeguieta						01/12/23	UAP	49 789	4 580 090		
						05/12/24	UAP	76 827	7 067 316		
Total								126 616	11 647 406		
Tim Clark						05/12/24	UADD			7 497	689 649
						05/12/24	UAP	14 995	1 379 390		
						05/12/24	UAR	15 947	1 466 965		
Total								38 439	3 536 004	7 497	689 649

¹⁾ M. Thomson agissait auparavant à titre d'administrateur de la Banque Scotia. La totalité des UADD de M. Thomson ont été converties en UADD au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction.

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

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

Fonctionnement :

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

Les hauts dirigeants qui ont décidé de recevoir leur attribution incitative en espèces annuelle pour 2026 sous forme d'UADD verront leur attribution convertie en UADD en décembre 2026 en fonction du cours de clôture de nos actions à la TSX de 92,36 \$ le 3 novembre 2025 (soit le premier jour de bourse de l'exercice 2026).

Rendement de nos actions en 2025

Le cours de nos actions au moment où les hauts dirigeants ont choisi de recevoir leur attribution pour 2025 sous forme d'UADD s'établissait à 72,44 \$ (le 1^{er} novembre 2024, soit le premier jour de bourse de l'exercice 2025).

Le cours de nos actions s'établissait à 100,22 \$ le 16 décembre 2025, soit la date à laquelle nous avons converti l'attribution en UADD, ce qui représente une augmentation de valeur de 38 %.

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 2025 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 2025;
- les attributions au titre de la rémunération incitative en espèces annuelle gagnées pour 2025.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾	Rémunération incitative annuelle – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice
Scott Thomson	s. o.	s. o.	2 870 000 \$
Rajagopal Viswanathan	251 791 \$	1 487 518 \$	1 200 000 \$
Travis Machen	s. o.	s. o.	3 361 781 \$
Francisco Aristeguieta	s. o.	1 738 942 \$	2 846 196 \$
Tim Clark	s. o.	s. o.	888 000 \$

¹⁾ MM. Thomson et Clark n'ont reçu par le passé aucune attribution fondée sur des options dont les droits ont été acquis pendant l'exercice. En tant que hauts dirigeants établis à l'extérieur du Canada, MM. Machen et Aristeguieta ne reçoivent aucune attribution fondée sur des options.

²⁾ MM. Thomson, Machen et Clark n'ont reçu par le passé aucune attribution fondée sur des actions dont les droits ont été acquis pendant l'exercice.

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 2025, y compris la moitié des options octroyées le 10 décembre 2020 et le 9 décembre 2021. La valeur, s'il y a lieu, correspond au nombre d'options dont les droits ont été acquis, multiplié par le cours de clôture des actions à la date d'acquisition, moins le prix d'exercice des options.

Date d'octroi	Prix d'exercice	Date d'acquisition	Cours de clôture des actions à la date d'acquisition
10 décembre 2020	68,36 \$	10 décembre 2024	79,16 \$
9 décembre 2021	85,46 \$	9 décembre 2024	79,17 \$

Les attributions fondées sur des actions comprennent la valeur des UAP dont les droits ont été acquis durant l'exercice 2025 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 2024	84 % ¹⁾	77,56 \$

¹⁾ Se reporter aux pages 111 et 112 de notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année précédente pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance.

Options exercées durant l'exercice 2025

Nom	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Valeur réalisée
Rajagopal Viswanathan	8 décembre 2014	5 488	68,32 \$	58 173 \$

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 octobre 2025

Les actionnaires doivent approuver toute modification importante apportée à notre régime d'options d'achat d'actions.

Au 31 octobre 2025	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
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres						
Régime d'options d'achat d'actions	10 086 534 ¹⁾	0,81 %	71,65 \$ ²⁾	10 562 353 ³⁾	0,85 %	20 648 887

¹⁾ 10 001 665 au 10 février 2026.

²⁾ 75,32 \$ au 10 février 2026.

³⁾ 9 273 347 au 10 février 2026.

Se reporter à la note 25 afférente à nos états financiers consolidés de 2025 pour obtenir des renseignements supplémentaires à ce sujet.

Taux d'absorption, dilution et offre excédentaire

Les actionnaires approuvent le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, qui est inférieur de 10 % à nos actions ordinaires en circulation. En avril 2011 et en avril 2022, les actionnaires ont approuvé respectivement une augmentation de 15 millions et de 12 millions des actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'actions.

Le tableau ci-après indique les principaux détails relatifs à notre régime d'options d'achat d'actions.

	2025	2024	2023
Taux d'absorption			
Nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,13 %	0,22 %	0,21 %
Dilution			
Nombre total d'options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	0,8 %	0,9 %	1,0 %
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	1,7 %	1,9 %	2,0 % ¹⁾

¹⁾ L'excédent pour 2023 a été mis à jour pour tenir compte du retrait d'un ancien régime d'options d'achat d'actions.

Régime d'options d'achat d'actions

Il n'y a pas de dilution importante des actions. Pour l'exercice 2025, nous avons émis 1,6 million d'actions dans le cadre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

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.

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.

Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés de la banque au cours de toute période d'un an, et pouvant être émises en faveur d'initiés à tout moment, ne doit jamais être supérieur à 10 % du nombre total d'actions de la banque en circulation. 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.

Établissement des prix

Le prix d'achat des actions aux termes de chaque option octroyée est fixé au moment de l'octroi à un prix correspondant au moins au cours de clôture des actions à la TSX à la dernière date à laquelle des actions ont été négociées à cette bourse avant la date d'octroi de l'option.

Le prix de base de chaque DPVA octroyé est fixé au moment de l'octroi à un prix correspondant au moins au cours de clôture des actions à la TSX à la dernière date à laquelle des actions ont été négociées à cette bourse avant la date d'octroi du DPVA. Chaque DPVA octroyé aux termes du régime d'options d'achat d'actions peut être réglé, après une période d'acquisition applicable et avant la date d'expiration précisée, par le versement, par nous, d'une somme en espèces correspondant à l'excédent de la valeur marchande d'une action, à la date de règlement, sur le prix de base, sous réserve des taxes et impôts applicables et de toute autre retenue applicable, au besoin.

Modalités

Chaque octroi d'options ou de DPVA est assujéti aux modalités du régime d'options d'achat d'actions et peut être assujéti aux modalités supplémentaires que nous pourrions déterminer à l'occasion, y compris, sans que soit limitée la portée générale de ce qui précède, des modalités comme une ou des périodes d'acquisition durant lesquelles la totalité ou une partie de l'option ou du DPVA ne peut être exercée ou réglée, selon le cas, des événements résultant de l'expiration anticipée de l'option ou du DPVA, selon le cas, et/ou des restrictions en matière de revente de titres. La date d'expiration relative à chaque option et à chaque DPVA doit tomber au plus tard au 10^e anniversaire de la date d'octroi.

Cessation d'emploi ou changement de contrôle

Advenant le décès d'un participant au régime d'options d'achat d'actions, les droits afférents à chaque option ou DPVA deviennent immédiatement pleinement acquis et l'option ou le DPVA peut être exercé ou réglé, selon le cas, à compter de la date de cessation d'emploi du participant (terme défini ci-après) et uniquement par le représentant juridique ou le bénéficiaire désigné du participant, selon le cas, durant une période déterminée d'au plus un an à compter de la date de cessation d'emploi.

En cas de départ à la retraite d'un participant, les droits afférents à chaque option et DPVA à la date de fin de l'acquisition (terme défini ci-après) du participant continuent de s'acquérir et l'option ou le DPVA peut être exercé ou réglé, selon le cas, conformément à ses modalités et les droits y afférents continueront de s'acquérir et l'option ou le DPVA pourra être exercé ou réglé, selon le cas, durant une période déterminée par la suite.

S'il est mis fin à l'emploi du participant sans cause juste et suffisante, sauf si nous en jugeons autrement, les droits non acquis afférents à chaque option et à chaque DPVA expireront immédiatement et les options et DPVA seront résiliés et frappés de déchéance à la date de fin de l'acquisition et ceux dont les droits seront acquis pourront être exercés ou réglés, selon le cas, durant une période d'au plus trois mois à compter de la date de fin de l'acquisition.

Dans chacune des situations précitées, à la fin de la période applicable, l'option ou le DPVA, selon le cas, expire et est résilié et tous les droits non exercés ou non réglés sont frappés de déchéance; cependant, l'option ou le DPVA ne pourra en aucun cas être exercé ou réglé, selon le cas, après sa date d'expiration.

S'il est mis fin à l'emploi d'un participant pour une cause juste et suffisante, toute option non exercée et tout DPVA non réglé, dont les droits sont acquis ou non, expire et est résilié immédiatement à la date de cessation d'emploi et tous les droits non exercés ou non réglés sont frappés de déchéance, pourvu que le participant ne reçoive en aucun cas moins que le minimum prévu par la législation sur les normes du travail applicable.

Si l'emploi d'un participant prend fin par suite de sa démission, les options non exercées et les DPVA non réglés, dont les droits sont acquis ou non, expirent immédiatement et sont résiliés à la date de cessation d'emploi et tous les droits non exercés ou non réglés sont frappés de déchéance; toutefois, les options ou les DPVA ne peuvent en aucun cas être exercés ou réglés, selon le cas, après leur date d'expiration.

Si le participant commence un congé autorisé (établi conformément à nos politiques), les droits afférents aux options et aux DPVA qui sont à cette date pleinement acquis et peuvent être exercés ou réglés, selon le cas, demeurent acquis et peuvent toujours être exercés ou réglés, selon le cas, conformément à leurs modalités pendant la durée du congé. Les droits afférents aux options ou DPVA ou à toute partie de ceux-ci qui ne sont pas acquis ou qui ne peuvent être exercés ou réglés au début d'un tel congé continuent d'être acquis et peuvent être exercés ou réglés, selon le cas, conformément à leurs modalités pendant la durée du congé.

Si un changement de contrôle se produit et que, pendant la période de deux ans qui suit immédiatement ce changement de contrôle, il est mis fin à l'emploi d'un participant pour un autre motif qu'un congédiement pour une cause juste et suffisante, les droits afférents à toutes les options et à tous les DPVA détenus par ce participant qui ne sont pas acquis ou qui ne peuvent être exercés ou réglés, selon le cas, à la date de cessation d'emploi, immédiatement et sans préavis au participant, deviennent pleinement acquis et peuvent être exercés ou réglés, selon le cas.

Aux fins du régime d'options d'achat d'actions, la « date de cessation d'emploi » désigne, à l'égard de tout participant :

- a) la date du 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 ou ii) le dernier jour de la période de préavis 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 de préavis contractuelle;

- c) en cas de cessation d'emploi du participant pour une cause juste et suffisante, la date à laquelle le participant reçoit un avis de cessation d'emploi écrit; et
- d) en cas de démission, le dernier jour travaillé par le participant. La « date de fin de l'acquisition » désigne la plus tardive des dates suivantes : i) la date de cessation d'emploi du participant ou ii) le dernier jour de la période de maintien du salaire, le cas échéant.

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.

PRESTATIONS DE RETRAITE

Canada – Régime de retraite de la Banque Scotia

Membres de la haute direction visés participants	Scott Thomson et Tim Clark (cotisations déterminées) Rajagopal Viswanathan (prestations déterminées)
Type de régime	Prestations déterminées, cotisations déterminées
Participation	Membres de la haute direction visés qui résident au Canada, après les six premiers mois d'emploi
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 embauchés avant le 1^{er} janvier 2016 (régime de retraite à prestations déterminées) : <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 versent des cotisations correspondant à 4 % de leur salaire de base, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ pour chaque année civile et gagnent des prestations de retraite annuelles correspondant à 2 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans pour chaque année de service, moins les prestations de retraite estimatives payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec Employés embauchés entre le 1^{er} janvier 2016, inclusivement, et le 1^{er} mai 2018, exclusivement (régime hybride à prestations déterminées et à cotisations déterminées). Aucun des membres de la haute direction visés ne participe à ce régime. <i>Prestations principales :</i> - les participants gagnent 1 % de leur salaire de base moyen le plus élevé sur cinq ans dans un régime de retraite à prestations déterminées pour chaque année de service cumulée <i>Prestations contributives :</i> - les participants versent des cotisations correspondant à 1 % à 4 % de leur salaire de base chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées et la banque verse l'équivalent des cotisations des participants Employés embauchés le 1^{er} mai 2018 ou après cette date (régime à cotisations déterminées) : <i>Prestations principales :</i> - la banque verse une cotisation correspondant à 5 % du salaire de base des participants chaque année civile dans un régime à cotisations déterminées <i>Prestations contributives :</i> - les participants versent des cotisations correspondant à 1 % à 4 % de leur salaire de base chaque année civile dans un compte à cotisations déterminées et la banque verse l'équivalent des cotisations des participants 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 sont 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; - les participants peuvent toucher une rente réduite à compter de l'âge de 55 ans.

États-Unis – Régime de retraite à l'intention des employés de la Banque Scotia qui participent au régime 401(k) des États-Unis

Membres de la haute direction visés participants	Francisco Aristeguieta et Travis Machen (régime 401(k))
Type de régime	Cotisations déterminées
Participation	Membres de la haute direction visés qui sont des résidents des États-Unis, après les six premiers mois d'emploi
Modalités	La Banque Scotia offre un régime de retraite à cotisations déterminées 401(k), qui prévoit le versement de prestations principales par la banque et la possibilité de recevoir des prestations supplémentaires de la banque si l'employé verse des cotisations. <i>Prestations principales :</i> - la banque verse des cotisations correspondant à 4 % du salaire de base des participants chaque année civile dans un régime 401(k) à titre de cotisation obligatoire, jusqu'à concurrence d'un plafond de 4 000 \$ <i>Prestations contributives :</i> - les participants versent des cotisations correspondant à 1 % à 6 % de leur salaire de base chaque année civile dans un régime 401(k) et la banque verse l'équivalent des cotisations intégrales des participants pour la première tranche de 3 % et l'équivalent de la moitié des cotisations des participants pour la tranche subséquente de 3 %.
Prestations du régime 401(k)	- Les prestations du régime 401(k) peuvent être transférées à un véhicule de retraite approuvé au moment du départ à la retraite. - Les soldes du régime 401(k) sont assujettis à des retraits minimums obligatoires à partir de 73 ans.

Mécanismes de retraite complémentaires (Canada)

Des mécanismes de retraite complémentaires sont en vigueur pour les membres de la haute direction visés au Canada.

Sommaire des prestations

Scott Thomson	M. Thomson participe à un mécanisme de retraite complémentaire qui prend la forme d'un régime théorique à cotisations déterminées, dans lequel lui sont versées des cotisations théoriques de la banque correspondant à 18 % de son salaire de base et de sa rémunération en espèces variable cible. Les rendements du capital investi théoriques sont portés au crédit de son compte et une corrélation est établie avec ses rendements dans le volet à cotisations déterminées du régime de retraite de la Banque Scotia, auquel il participe également conformément aux modalités de ce régime. Le mécanisme à cotisations déterminées du régime de retraite de la Banque Scotia prévoit des cotisations jusqu'à concurrence des limites établies, et le mécanisme de retraite complémentaire prévoit des cotisations théoriques supplémentaires jusqu'à concurrence de 18 % de son salaire de base et de sa rémunération en espèces variable cible. À compter de la retraite, la banque effectue des versements à intervalles fixes sur une période de cinq ans, jusqu'à ce que les fonds du compte soient épuisés.
Rajagopal Viswanathan	M. Viswanathan participe au régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia. La rente constituée aux termes du régime de retraite pour les dirigeants de la Banque Scotia est calculée essentiellement de la même manière que la rente constituée aux termes du régime de retraite de la Banque Scotia pour les employés embauchés avant le 1 ^{er} janvier 2016, en l'absence de limites fiscales, mais il est tenu compte de la rémunération incitative. Les prestations de retraite totales 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. Les prestations de retraite et la rémunération admissible de M. Viswanathan sont plafonnées. Les prestations de retraite sont plafonnées à 560 000 \$ par année.
Francisco Aristeguieta Travis Machen	MM. Aristeguieta et Machen ne participent à aucun mécanisme de retraite complémentaire.
Tim Clark	M. Clark participe au mécanisme de retraite pour la haute direction de la Banque Scotia. Le mécanisme de retraite pour la haute direction est un régime à cotisations déterminées non enregistré à l'intention des membres de la haute direction embauchés à compter du 1 ^{er} mai 2018, en vertu duquel la banque verse une cotisation maximale correspondant à 15 % de la rémunération admissible de M. Clark, jusqu'à concurrence d'une rémunération maximale admissible de 500 000 \$ par année.

Obligations aux termes du régime à prestations déterminées

Le tableau ci-après indique les obligations aux termes du régime de retraite relatives à chaque membre de la haute direction visé pertinent au 31 octobre 2025.

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

Nom	Nombre d'années de service décomptées	À la fin de l'exercice	À 65 ans	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 (\$)
Rajagopal Viswanathan	21,8	257 000	317 000	2 811 000	137 000	133 000	3 081 000

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

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

- le coût du service annuel correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées en 2025;
- 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;
- le montant de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs fluctue d'une année à l'autre selon la conjoncture des marchés.

La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* correspond à la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non liés aux décisions concernant le salaire et les primes et aux promotions, comme les variations des hypothèses, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, les cotisations des employés et l'ensemble des revenus de placement, qu'ils soient réels ou théoriques, crédités au cours de l'exercice.

Les valeurs estimatives de l'obligation au titre des prestations constituées sont calculées chaque année par nos actuaire indépendants à l'aide des mêmes méthodes et hypothèses que celles qui sont utilisées pour déterminer les obligations au titre du régime de retraite de fin d'exercice, comme il est indiqué à la note 29 afférente aux états financiers consolidés de 2024 et à la note 27 afférente aux états financiers consolidés de 2025.

Obligations relatives au régime de retraite à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Scott Thomson	1 245 000	658 000	320 000	2 223 000
Travis Machen ¹⁾²⁾	s. o.	25 907	29 716	55 623
Francisco Aristeguieta ²⁾	53 366	20 306	39 104	112 776
Tim Clark ³⁾	s. o.	52 615	12 323	64 938

¹⁾ M. Machen a commencé à participer au régime de retraite à cotisations déterminées 401(k) de la Banque Scotia aux États-Unis en décembre 2024.

²⁾ Les montants présentés tiennent compte d'un taux de conversion de 1,00 \$ US = 1,4004 \$ CA, puisque ces membres de la direction participent au régime 401(k) de la Banque Scotia aux États-Unis.

³⁾ M. Clark a commencé à participer au régime de retraite à cotisations déterminées de la Banque Scotia et au mécanisme de retraite pour la haute direction en mai 2025.

La *valeur accumulée* correspond à la valeur du solde qui se trouve dans le compte à cotisations déterminées du membre de la haute direction visé. Dans le cas de M. Thomson, les montants indiqués dans le tableau ci-dessus comprennent la valeur du régime à cotisations déterminées théorique.

La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* comprend les cotisations versées par l'employeur ainsi que les gains supérieurs au marché ou préférentiels portés au crédit des cotisations de l'employeur et de l'employé (s'il y a lieu). Nous n'avons aucun mécanisme en place qui prévoit des gains supérieurs au marché ou préférentiels pour nos membres de la haute direction visés. En ce qui concerne M. Thomson, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend les cotisations de la banque versées dans le régime de retraite de la Banque Scotia en faveur de M. Thomson, ainsi que les cotisations théoriques portées au crédit de son régime à cotisations déterminées théorique.

La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* correspond à la variation de la valeur cumulative attribuable aux cotisations de l'employé, comme l'intérêt et l'ensemble des revenus de placement (qu'ils soient réels ou théoriques), et aux transferts des prestations de retraite d'un ancien employeur portées au crédit de son compte au cours de l'exercice.

Gouvernance du régime de retraite de la Banque Scotia et du régime 401(k)

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

Le comité responsable des régimes de retraite agréés sur le plan fiscal du groupe Scotiabank pour les États-Unis (*Scotiabank Group U.S. Tax-Qualified Retirement Plans Committee*) est l'administrateur du régime 401(k) et le fiduciaire désigné administrateur du régime pour l'application de la loi des États-Unis intitulée *Employee Retirement Income Security Act* (ERISA) et de l'*Internal Revenue Code* des États-Unis, dans sa version mise en œuvre et appliquée par l'Internal Revenue Service des États-Unis. À l'exception des fonctions réservées au comité du capital humain et de la rémunération dans le cadre du régime 401(k), le comité responsable des régimes de retraite agréés sur le plan fiscal du groupe Scotiabank pour les États-Unis contrôle et gère l'exploitation et l'administration du régime 401(k). Le comité responsable des régimes de retraite agréés sur le plan fiscal du groupe Scotiabank pour les États-Unis se réunit au moins deux fois par année, et il compte parmi ses membres le premier vice-président, Rétribution globale ainsi que d'autres membres de la haute direction de la banque. Le conseil s'acquitte des obligations inhérentes au parrainage du régime, notamment de l'approbation des modifications apportées à celui-ci, qui ont été déléguées au comité responsable des régimes de retraite agréés sur le plan fiscal du groupe Scotiabank pour les États-Unis.

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 la haute direction visés, nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et les mécanismes de retraite concernant nos hauts dirigeants prévoient des modalités d'acquisition dans ces circonstances.

Ces dispositions en matière de changement de contrôle prévoient deux éléments déclencheurs – cela signifie qu'elles prennent effet uniquement lors d'un changement de contrôle et en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Aux termes du régime d'UAP, du régime d'options d'achat d'actions ainsi que des mécanismes de retraite concernant les hauts dirigeants, l'acquisition des droits est avancée s'il est mis fin sans cause juste et suffisante à l'emploi d'un haut dirigeant au cours de la période de deux ans qui suit un changement de contrôle.

Traitement de la rémunération en cas de cessation d'emploi

Le tableau ci-après résume le traitement qui est réservé à la rémunération des membres de la haute direction visés dans divers scénarios de cessation d'emploi :

- *départ à la retraite* – un membre de la haute direction visé est admissible à la retraite aux termes de nos régimes fondés sur des titres de capitaux propres à compter de l'âge de 55 ans s'il cumule 10 années de service ou dans les cinq ans précédant la date normale de la retraite, si cette éventualité survient en premier. Si aucun de ces critères n'est respecté, la cessation d'emploi sera traitée comme une démission et les dispositions appropriées en matière de cessation d'emploi s'appliqueront. L'employé retraité 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* – mécanisme de retraite complémentaire – les membres de la haute direction qui participent au régime de retraite des dirigeants de la Banque Scotia devront renoncer à leur rente complémentaire s'ils démissionnent de leur poste ou se retirent ou s'il est mis fin à leur emploi sans cause juste et suffisante avant leur admissibilité à la retraite, s'il est mis fin à leur emploi pour une cause juste et suffisante ou s'ils livrent concurrence à la banque après leur départ à la retraite ou après la cessation de leur emploi auprès de la banque. Un membre de la haute direction qui participe au régime à cotisations déterminées théorique devra renoncer à ses prestations s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante ou s'il livre concurrence à la banque sans l'approbation du conseil après son départ à la retraite ou après la cessation de son emploi auprès de la banque pour un autre motif. Un membre de la haute direction qui participe au mécanisme de retraite pour la haute direction a droit à la totalité de ses prestations, peu importe le motif de la cessation de son emploi.

Élément rémunérateur	Démission	Départ à la retraite	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi (dans un délai de deux ans) suivant un changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Incitatif en espèces annuel	Attribution frappée de déchéance	Attribution calculée au prorata de la période de travail durant l'exercice	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance	Attribution frappée de déchéance
UAP	À la date de démission, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	Les droits continuent de s'acquérir selon le calendrier normal	À la date de cessation d'emploi, les unités dont les droits n'ont pas été acquis expirent et les unités dont les droits ont été acquis sont payées conformément au régime	Les droits afférents aux unités qui n'ont pas été acquis sont acquis à la date d'acquisition ou, si cette date est plus rapprochée, à la date de cessation d'emploi (acquisition normale pour les contribuables américains). Les droits afférents aux unités qui ont été acquis sont payés conformément au régime ¹⁾
Options d'achat d'actions	Toutes les options dont les droits ont été acquis et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de démission	Les droits continuent d'être acquis selon le calendrier normal et les options peuvent être exercées jusqu'à la date d'expiration initiale	Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement et les options dont les droits ont été acquis doivent être exercées dans les trois mois suivant la date de fin de l'acquisition des droits	Toutes les options dont les droits ont été et n'ont pas été acquis expirent immédiatement et sont frappées de déchéance à la date de cessation d'emploi	Les droits deviennent immédiatement acquis et les options peuvent être exercées conformément au régime

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
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 / régime 401(k) aux É.-U.	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. Pour le régime 401(k) aux É.-U., droit au solde constitué.	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. Pour le régime 401(k) aux É.-U., droit au solde constitué.	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. Pour le régime 401(k) aux É.-U., droit au solde constitué.	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. Pour le régime 401(k) aux É.-U., droit au solde constitué.	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. Pour le régime 401(k) aux É.-U., droit au solde constitué.
Avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects	Cessation des avantages indirects

Paielements 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 2025. 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 2025) 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 91,99 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires le 31 octobre 2025.

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

Les sommes réelles qu'un membre de la haute direction visé recevrait à la cessation de son emploi ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation d'emploi. Bon nombre de facteurs pourraient influencer sur la nature et le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être supérieures ou inférieures à celles qui sont indiquées ci-après. Les UAP ont été évaluées dans l'hypothèse d'un coefficient de performance de 100 et il se pourrait qu'elles ne reflètent pas les paiements réels.

Les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres en cours des hauts dirigeants actuels et anciens hauts dirigeants pourraient être réduits ou récupérés conformément aux modalités de la politique de récupération.

Paielements supplémentaires estimatifs pour les membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi au 31 octobre 2025

	Scott Thomson	Rajagopal Viswanathan	Travis Machen	Francisco Aristeguieta	Tim Clark
Démission	—	—	—	—	—
Départ à la retraite	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi sans 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	21 197 233	12 657 631	11 753 874	11 647 471	2 846 308
Prestations de retraite	—	—	—	—	—
Avantages indirects	—	—	—	—	—
Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	—	—	—	—	—
Total	21 197 233	12 657 631	11 753 874	11 647 471	2 846 308

4 Autre information

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS QUI ONT UNE INCIDENCE IMPORTANTE SUR NOTRE EXPOSITION AU RISQUE

Les tableaux ci-après indiquent la rémunération attribuée à nos employés qui ont une incidence importante sur notre exposition au risque (EIIR) qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur le risque de la banque, ou qui gèrent des entreprises, des pays ou des régions importants, conformément à la norme d'application 15 des lignes directrices du CSF ainsi qu'à la ligne directrice stipulant la communication de renseignements par les banques d'importance systémique intérieure (BSI) au titre du troisième pilier du BSIF. Les exigences du BSIF en matière de rémunération s'alignent pour la plupart sur les obligations d'information prévues par le troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et sont présentées dans la Section 3 – Rémunération de la haute direction et dans la présente Section 4 – Autre information.

Aux fins des tableaux ci-après, les EIIR comprennent tous les vice-présidents principaux et les personnes occupant un poste d'un échelon supérieur, les directeurs généraux qui sont des chefs de secteur et les personnes occupant un poste d'un échelon supérieur affectées aux Services bancaires et marchés mondiaux, ainsi que certains autres employés. Une tranche minimale variant de 40 % à 60 % de leur rémunération incitative totale est différée.

Le comité d'examen de la rémunération revoit la liste des EIIR pour s'assurer qu'elle est complète.

Rémunération fixe et variable attribuée

	2025		2024	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
(M\$)				
Nombre de hauts dirigeants	5	234	5	224
Rémunération fixe	4,1	90,0	3,6	86,7
Rémunération variable				
En espèces non différée	11,2	119,0	8,4	93,6
Unités d'actions à dividende non différé ¹⁾	0,0	2,1	0,0	1,5
En espèces différée	0,0	0,4	0,0	1,6
Unités d'actions à dividende différé ²⁾³⁾	25,3	144,5	18,6	95,5
Options d'achat d'actions ²⁾	2,7	13,8	2,4	11,9

¹⁾ Comprend les octrois d'unités d'actions restreintes (UAR) effectués en faveur de certains EIIR pour satisfaire à des exigences réglementaires locales en matière de rémunération différée, et reflète leur valeur d'octroi.

²⁾ Reflète la valeur d'octroi des unités d'actions et des options d'achat d'actions.

³⁾ Les unités d'actions comprennent les UAR et les unités d'actions liées à la performance (UAP).

Rémunération différée non versée et versée

	2025		2024	
	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR	Membres de la haute direction visés	Autres EIIR
(M\$)				
Droits acquis				
Espèces	0,0	0,0	0,0	0,0
Unités d'actions ⁴⁾⁵⁾	0,7	6,5	0,0	4,8
Options d'achat d'actions ⁴⁾	2,1	23,0	0,4	2,8
Droits non acquis				
Espèces	0,0	6,2	0,0	5,6
Unités d'actions ⁴⁾⁶⁾	48,0	353,9	29,0	256,8
Options d'achat d'actions ⁴⁾	12,1	85,2	4,5	24,4
Différée non versée totale	62,9	474,8	33,9	294,4
Versée				
Espèces	0,0	1,0	0,0	0,7
Unités d'actions ⁷⁾	3,2	54,8	4,5	60,0
Options d'achat d'actions	0,1	7,1	0,1	0,3
Différée versée totale	3,3	62,9	4,6	61,0

⁴⁾ Reflète la valeur dans le cours des unités d'actions et des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis ou non acquis à la clôture de l'exercice pour l'exercice en cause.

⁵⁾ Reflète les octrois d'UAR effectués en faveur de certains EIIR pour satisfaire à des exigences réglementaires locales en matière de rémunération différée.

⁶⁾ 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 100.

⁷⁾ Les unités d'actions versées comprennent les UAR et les UAP. La valeur de paiement des UAP est calculée à l'aide du coefficient de performance réel des unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2025 (se reporter aux pages 93 et 94 de notre circulaire de sollicitation de procurations de l'exercice précédent pour obtenir de l'information sur la façon dont nous avons calculé le coefficient de performance).

La totalité des attributions dont les droits sont acquis ou non acquis présentées dans le tableau sur la rémunération différée non versée et versée ci-dessus fait l'objet d'ajustements implicites (comme une baisse du cours de nos actions) et/ou d'ajustements explicites (comme les récupérations ou les ajustements liés aux risques dont il est fait mention à la page 87).

Ajustement de la rémunération variable

Le programme de rémunération de la banque comporte la possibilité pour le conseil de réduire la rémunération variable dans certaines circonstances, notamment le non-respect de nos politiques ou de notre tolérance au risque ou la survenance d'événements liés à la performance. Pour l'exercice 2025, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire dans certains cas isolés et a réduit la rémunération variable de 0,1 million de dollars pour les EIIER 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 2025, la valeur des UAP dont les droits ont été acquis qui a été versée aux membres de la haute direction visés a été réduite de 0,3 million de dollars et de 7,0 millions de dollars pour les autres EIIER qui ne sont pas des membres de la haute direction visés.

Autre rémunération versée

Le tableau ci-après fait état du montant total des attributions incitatives garanties, des attributions à l'embauche et des indemnités de départ versées à des EIIER au cours des deux derniers exercices. Des renseignements supplémentaires au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée versée à un EIIER ont été fournis au BSIF sous le couvert de la confidentialité pour protéger la vie privée des employés.

Échelon (M\$)	Exercice	Attributions incitatives garanties		Attributions à l'embauche		Indemnités de départ	
		Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total	Nombre d'employés	Montant total
Membres de la haute direction visés	2025	–	–	1	4,5 \$	–	–
	2024	–	–	1	7,3 \$	–	–
Autres EIIER	2025	4	18,1 \$	19	22,1 \$	22	16,9 \$
	2024	–	–	4	5,9 \$	36	33,2 \$

AUTRES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION

Régime incitatif des Services bancaires et marchés mondiaux (RISBMM)

Le RISBMM est un régime incitatif annuel discrétionnaire pour les employés des Services bancaires et marchés mondiaux qui occupent un poste générateur de revenus qui relève du service à la clientèle au sein des Services bancaires aux entreprises et services bancaires d'investissement ou des Marchés financiers mondiaux. Le montant global des incitatifs du RISBMM est établi chaque année par le comité du capital humain et de la rémunération et approuvé par le conseil. Le montant est ajusté en fonction de la performance d'une année à l'autre du bénéfice net avant prime et impôts du secteur d'activité et du RNAI de Services bancaires et marchés mondiaux, et le montant peut en outre être ajusté en fonction de ce qui suit :

- le score global sur l'indice des contrôles internes du secteur Services bancaires et marchés mondiaux;
- le RCP du secteur Services bancaires et marchés mondiaux en fonction de la cible;
- la performance globale de la banque.

Le chef, Gestion du risque examine le montant global des incitatifs afin de déterminer si des ajustements supplémentaires en fonction du risque sont requis et fait par la suite des recommandations à ce sujet au conseil. Le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire ou refuser un paiement aux termes du RISBMM si les résultats sont inférieurs aux attentes.

Une tranche du RISBMM est payée en espèces et le reste est différé et payé sous forme de rémunération à base de titres de capitaux propres en vertu du régime d'UAP, du régime d'UAR, du régime d'UAR pour l'Europe ou de tout autre régime de la banque. Le pourcentage de l'attribution d'un participant que représente la tranche différée varie selon le poste qu'occupe le participant au sein de la banque. M. Machen ne participe pas au RISBMM.

Régime d'unités d'actions restreintes (UAR)

Le régime d'UAR est un régime incitatif à moyen terme utilisé pour récompenser et maintenir en poste certains employés et souligner leur contribution. Au moment de l'octroi, le montant de l'attribution est converti en UAR le premier jour de la période d'autorisation des opérations qui suit la publication de nos résultats financiers de fin d'exercice à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le dernier jour de bourse qui précède la date d'octroi. Les droits à l'égard de la majeure partie des octrois sont acquis après trois ans; cependant, certains octrois sont assortis d'un calendrier d'acquisition des droits graduel. Les UAR confèrent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque Scotia, à la date de paiement du dividende. Les droits afférents aux UAR octroyées, y compris les équivalents de dividende accumulés, sont acquis, et les UAR sont payées, à la fin de la période d'évaluation de la performance. Les unités dont les droits sont acquis sont converties en espèces à l'aide du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de 20 jours de bourse prenant fin le jour qui précède le premier jour de notre période d'autorisation des opérations suivant la date d'acquisition des droits. Les paiements sont effectués au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle les droits afférents aux unités sont acquis.

MESURES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ACTIVITÉS

Pour évaluer sa performance, la banque utilise dans ses régimes incitatifs les mesures d'évaluation de la performance qui sont définies ci-après :

Bénéfice dilué par action

On calcule le bénéfice dilué par action en divisant le bénéfice net ajusté pour la période attribuable aux actionnaires ordinaires par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation pour la période.

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires

Le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires se définit comme étant le bénéfice net, moins les sommes attribuables aux participations ne donnant pas le contrôle dans des filiales, aux actionnaires privilégiés et aux autres porteurs de titres de capitaux propres.

Levier d'exploitation

Ce paramètre financier sert à mesurer le taux de croissance du total des revenus moins le taux de croissance des charges d'exploitation autres que d'intérêts.

Rendement des capitaux propres

Le rendement des capitaux propres est une mesure de rentabilité qui présente le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyens.

MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Pour évaluer sa performance, la banque a recours à des mesures et des ratios financiers et à la performance de ses différents secteurs d'exploitation. Certains de ces mesures et ratios financiers sont présentés sur une base non conforme aux PCGR et ne sont pas calculés selon les PCGR, lesquels sont fondés sur les normes IFRS telles qu'elles ont été publiées par l'International Accounting Standards Board, ni définis par les PCGR. Ces mesures et ratios n'ont aucune signification normalisée et pourraient donc ne pas être comparables à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. La banque est d'avis que les mesures et les ratios non conformes aux PCGR sont utiles puisqu'ils permettent au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue la performance. Ces mesures et ratios non conformes aux PCGR sont utilisés dans la présente circulaire. Pour des détails au sujet de mesures non conformes aux PCGR, y compris des rapprochements des résultats financiers présentés conformément aux PCGR et des résultats financiers ajustés non conformes aux PCGR, se reporter aux pages 20 à 27 du rapport annuel 2025, qui sont intégrés aux présentes par renvoi.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX EMPLOYÉS¹

Le tableau ci-après présente, au 14 janvier 2026, l'encours total des prêts consentis aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés, actuels et anciens, de la banque et de nos filiales. Les sommes indiquées excluent les prêts de caractère courant².

Finalité	Consentis par la banque ou l'une de ses filiales	Consentis par une autre entité
Achats d'actions	0 \$	0 \$
Autre	342 880 876 \$	0 \$

¹ Les prêts et autres formes de crédit consentis aux hauts dirigeants et aux administrateurs sont assujettis aux modalités du marché qui ne sont pas plus favorables que celles qui sont offertes au grand public, conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et aux dispositions connexes de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans sa version modifiée.

² Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :

- les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux employés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos;

- les prêts consentis aux employés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;
- les prêts consentis à d'autres personnes que les employés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
- les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

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 courant¹.

Nom et poste principal occupé	Participation de l'émetteur	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025	Encours au 14 janvier 2026	Titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025	Garantie du prêt au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025
Programme de souscription de titres	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Autres programmes	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Président et chef de la direction / chef de groupe / vice-président à la direction						
Jacqueline Allard	Banque Scotia	1 382 241 \$	1 026 605 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Greg Palaschuk	Banque Scotia	2 699 686 \$	1 742 327 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Anya Schnoor	Banque Scotia	676 300 \$	651 470 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Paul Scurfield	Banque Scotia	1 000 000 \$	986 263 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Scott Thomson	Banque Scotia	2 654 923 \$	2 330 201 \$	0 \$	0 \$	0 \$
TOTAL		8 413 150 \$	6 736 866 \$	0 \$	0 \$	0 \$

ASSURANCE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET INDEMNISATION

Nous avons souscrit une police d'assurance de la responsabilité civile de nos administrateurs et membres de la haute direction (volet A), qui expire le 1^{er} juin 2026. La police protège chacun d'entre eux individuellement dans des circonstances où nous ne sommes pas en mesure de les indemniser ou ne sommes pas autorisés à le faire. Elle prévoit une limite de garantie de 300 000 000 \$ et ne comporte aucune franchise, et nous payons une prime annuelle d'environ 1 298 440 \$ à l'égard de celle-ci.

Sous réserve des restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques*, les règlements administratifs de la banque prévoient l'indemnisation d'un administrateur ou d'un dirigeant, ou de toute autre personne qui a agi pour le compte d'une autre entité dans une qualité semblable à la demande de la banque, à l'égard des coûts, des charges et des frais, y compris de tout montant versé en règlement d'une action ou par suite d'un jugement, que cette personne a raisonnablement engagés dans le cadre d'une action, d'une procédure ou d'une poursuite qui a été intentée contre elle ou à laquelle elle est partie du fait de son association avec la banque ou cette autre entité, pourvu que :

- cette personne agissait de bonne foi au mieux des intérêts de la banque ou de cette autre entité (selon le cas);
- dans le cas d'une action, d'une procédure ou d'une poursuite criminelle ou administrative, cette personne avait des motifs raisonnables de croire que la conduite qui lui est reprochée était légitime.

De plus, la banque a conclu des conventions d'indemnisation avec chacun de ses administrateurs et des membres de sa haute direction à l'égard des responsabilités et des coûts liés à l'ensemble des actions en justice ou des poursuites les visant dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions, sous réserve des limitations prévues dans la *Loi sur les banques*. Ces conventions d'indemnisation reflètent la protection importante prévue dans les règlements administratifs de la banque, toute en fournissant des précisions sur le processus de remboursement, sur le processus de règlement et sur d'autres obligations.

¹ Les prêts de caractère courant comprennent ce qui suit :

- les prêts consentis à un administrateur ou à un candidat à un poste d'administrateur ou à un membre de la haute direction conjointement avec les personnes qui ont un lien avec eux conformément à des modalités qui ne sont pas plus favorables que les prêts consentis aux employés en général, dont le montant qui reste à payer n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos;
- les prêts consentis aux employés à temps plein qui sont pleinement garantis au moyen de leur résidence et qui n'excèdent pas leur salaire annuel;

- les prêts consentis à d'autres personnes que les employés à temps plein, essentiellement selon les mêmes modalités que celles auxquelles sont assujettis les autres clients dont la solvabilité est comparable (y compris les modalités relatives au taux d'intérêt et le cours des titres) et assortis du risque de recouvrement habituel ou d'un risque moindre;
- les prêts consentis aux fins d'achat conformément aux modalités commerciales usuelles ou de déplacements habituels ou d'avances de fonds pour des raisons similaires, dont les modalités de remboursement sont conformes à la pratique commerciale habituelle.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Nous accordons beaucoup d'importance à l'ensemble des commentaires de nos parties prenantes et des échanges que nous avons avec eux, et sommes d'avis que notre engagement à maintenir des communications constructives et ouvertes tout au long de l'année constitue la meilleure façon d'avoir un dialogue productif. Certains actionnaires utilisent uniquement le processus de présentation de propositions d'actionnaire pour communiquer avec nous, et nous reconnaissons l'importance du dialogue ainsi engagé. Cependant, nous espérons qu'après leur premier contact avec nous, ces actionnaires communiqueront directement avec nous durant le reste de l'année pour discuter des sujets qui les intéressent. C'est pourquoi nous communiquons avec les actionnaires qui ont présenté des propositions par le passé dans le cadre de notre stratégie en matière d'engagement envers les actionnaires afin de mieux comprendre leurs priorités, d'écouter leurs commentaires et de donner suite à leurs questions. Cette année, nous avons reçu des propositions de quelques 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 certains cas, après nos discussions avec ces actionnaires, ceux-ci ont accepté de retirer leurs propositions. Nos réponses aux propositions s'inspirent des commentaires que nous transmettent nos parties prenantes tout au long de l'année et d'éléments que nous jugeons être dans l'intérêt de la banque à long terme. Nous formulons également nos réponses en fonction de la manière dont chaque proposition est élaborée et des difficultés, notamment juridiques, que sa mise en œuvre pourrait comporter.

Les propositions n^{os} 1 à 8 ont été présentées en français par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), sis au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions et argumentaires ont été imprimés comme ils ont été présentés. Le MÉDAC détenait 37 actions la veille de la date de la présentation de ses propositions. Nous souhaitons préciser que, comme pour les années précédentes, le MÉDAC a choisi de présenter ses propositions, y compris celles qui seront soumises au vote cette année, dans le cadre du processus de présentation des propositions d'actionnaire uniquement. Il a indiqué préférer recourir au processus de présentation de propositions d'actionnaires plutôt que de se prévaloir de la possibilité offerte aux actionnaires de discuter avec la banque tout au long de l'année.

Les membres du conseil vous recommandent à l'unanimité de voter contre toutes les propositions. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre l'ensemble de ces propositions.

PROPOSITION N^o 1**Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)**

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

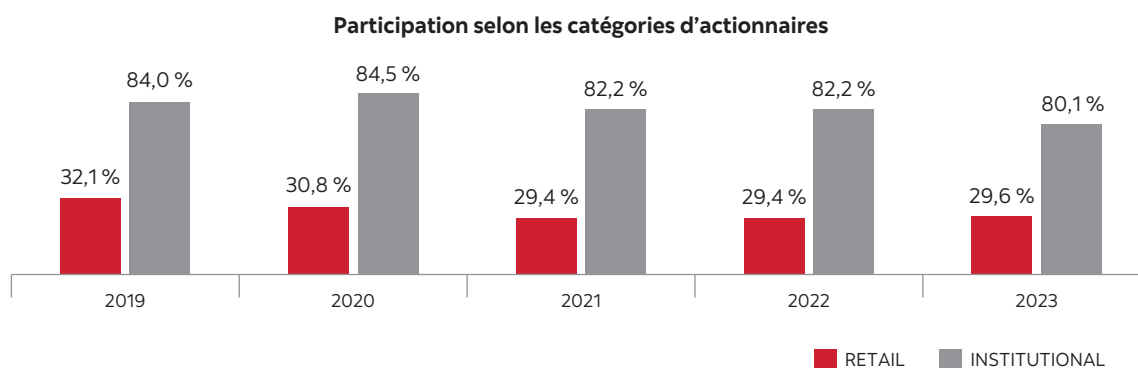
1. Amélioration de l'expérience de vote
 - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
 - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
 - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
 - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
 - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
 - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
 - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
 - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
 - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
 - Divulgaration en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
 - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),

- ii. le quorum,
- iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
- iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/ NOBO]) présents et :
- v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*¹ révèlent :



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé², crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (*parties prenantes*). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son *leadership* en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) moderne et inclusive.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A DÉJÀ MIS EN PLACE DES PROCESSUS RIGoureux POUR RENFORCER LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES AUX ASSEMBLÉES ANNUELLES.

Nous croyons en l'importance de la démocratie actionnariale et nous sommes d'accord avec vous sur le besoin de renforcer la participation des actionnaires aux assemblées annuelles. C'est pourquoi nous avons mis en place des processus rigoureux afin d'améliorer l'expérience de vote et les communications afférentes, et d'encourager les échanges avec les actionnaires de plusieurs façons. De plus, nous sommes d'avis que notre présentation des statistiques sur la participation aux votes est non seulement conforme aux exigences réglementaires, mais qu'elle offre également à nos actionnaires un degré élevé de clarté, d'exhaustivité et de pertinence.

Non seulement la Banque Scotia collabore avec notre agent des transferts (« Computershare ») pour simplifier et améliorer l'accessibilité du processus de vote, notamment pour la participation en personne et virtuelle ainsi que pour le processus de vote par procuration, mais nous travaillons aussi avec un agent de sollicitation des procurations (« Kingsdale Advisors »), une société de services de communications aux investisseurs (« Corporation Communications Broadridge Investor » ou « Broadridge ») et une société de mobilisation des actionnaires (« Lumi Global » ou « Lumi »). Voici certains des principaux processus que nous avons adoptés pour répondre aux préoccupations du proposant :

- L'assemblée annuelle de la Banque Scotia se tient en mode hybride, c'est-à-dire avec la possibilité pour les actionnaires de participer en personne et en ligne par webémission en direct, d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions et de soumettre des questions de l'une ou l'autre des manières. Ce mode de tenue de l'assemblée a toujours permis à la banque de dépasser largement son quorum à son assemblée annuelle.

¹ https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf

² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

- Tous les actionnaires ont le choix de recevoir une copie électronique ou physique du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote, ainsi qu'un avis qui énonce comment accéder aux documents destinés aux actionnaires, y compris la circulaire, par voie électronique.
- La circulaire est accessible sur les sites Web de la banque et de Computershare, sur SEDAR+ et sur EDGAR et les actionnaires peuvent demander une copie physique de chacun des documents relatifs à l'assemblée.
- La section de la circulaire intitulée « Comment voter » contient un tableau qui présente des instructions claires au sujet du vote.
- Les actionnaires peuvent choisir de retourner leur procuration par la poste ou en ligne.
- La Banque Scotia publie sur son site Web un guide de l'utilisateur interactif au sujet des AGA avant la tenue de l'assemblée annuelle.
- Les actionnaires reçoivent les coordonnées (numéros de téléphone sans frais) de Computershare et de Kingsdale Advisors, avec qui ils peuvent communiquer s'ils ont besoin d'assistance supplémentaire en matière de procuration ou de vote.
- La plateforme Lumi fournit un moyen aisé de se connecter afin d'assister à l'assemblée annuelle de la banque en ligne.
- Les actionnaires reçoivent des rappels, par la poste et par voie électronique, les invitant à participer à l'assemblée en exerçant les droits de vote rattachés à leurs actions.
- Après chaque assemblée annuelle, la banque communique les résultats détaillés des votes et publie un communiqué annonçant le résultat de l'élection des administrateurs.

Nous estimons que nos communications sont claires, bien adaptées et accessibles pour tous les actionnaires individuels. De plus, des exigences réglementaires s'appliquent à la communication de ces informations, et nous les respectons intégralement. Notre agent des transferts et Broadridge disposent d'outils technologiques en ligne modernes, conviviaux et intuitifs qui représentent la norme du secteur et qui permettent aux actionnaires de voter électroniquement au moyen de leur ordinateur ou de leur appareil mobile, et nous avons imprimé des instructions et fournissons des lignes téléphoniques d'assistance afin d'améliorer l'accès à l'information pour les actionnaires moins familiers avec les technologies numériques. Nous souhaitons aussi souligner que nous n'avons reçu aucun commentaire de nos parties prenantes selon lequel nos processus de vote ne seraient pas efficaces, modernes ou accessibles. Bien au contraire, nous avons reçu de la rétroaction positive soulignant à quel point il est aisé d'assister à notre assemblée à distance et d'y voter.

En ce qui concerne la mobilisation thématique et intergénérationnelle, nous présentons sous l'onglet « Responsabilité et impact » du site Web de la Banque Scotia des renseignements détaillés sur de nombreux sujets, dont notre Rapport de durabilité et notre Rapport sur le climat. De plus, dans la circulaire, une section exhaustive traite des propositions d'actionnaire et une autre traite des questions relatives à la gouvernance.

Nous ne sommes pas d'accord avec la suggestion du proposant selon laquelle des renseignements supplémentaires présentés dans la circulaire sous la forme d'un tableau synthèse contenant de l'information détaillée relative à l'assemblée seraient utiles pour nos actionnaires ou permettraient d'augmenter le taux de participation des actionnaires individuels. Ces renseignements supplémentaires proposés seraient pour la plupart redondants et, conformément aux exigences réglementaires, ils sont déjà inclus dans les résultats des votes (notamment le nombre de votes exprimés, le pourcentage de voix en appui à chacun des points à l'ordre du jour et le quorum), lesquels sont publiés sur notre site Web et déposés auprès des organismes de réglementation dès que possible après l'assemblée. De plus, conformément à la réglementation, le nombre d'actions à droit de vote en circulation est déjà indiqué clairement dans la circulaire, tant à la date de la circulaire qu'à la date de référence.

Étant donné les mesures prises par la banque pour simplifier la participation des actionnaires à l'assemblée annuelle et améliorer l'expérience de vote et les communications aux actionnaires s'y rapportant, ainsi que les renseignements actuellement communiqués par la banque au sujet du vote des actionnaires, nous estimons que nous répondons aux préoccupations exprimées dans la proposition et que cette dernière n'est pas nécessaire.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 2

Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouverne d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE S'EST DÉJÀ ENGAGÉE À ASSURER LE DÉVELOPPEMENT ET LA REPRÉSENTATION DES JEUNES À TRAVERS SON ORGANISATION ET QUE DES CIBLES BASÉES SUR L'ÂGE LIMITERAIENT LA CAPACITÉ DU CONSEIL À RECRUTER LES ADMINISTRATEURS DONT LES COMPÉTENCES S'HARMONISENT LE MIEUX AVEC PRIORITÉS EN CONSTANTE ÉVOLUTION DE LA BANQUE.

La Banque Scotia reconnaît la valeur des perspectives de chaque génération et a pris l'engagement de développer de jeunes leaders au sein de l'organisation et d'être par ailleurs à l'écoute de leurs perspectives. Les administrateurs de la banque sont informés des perspectives des jeunes par le biais de ScotiaPulse, un sondage interne auquel répondent tous les employés de la Banque Scotia. La banque organise aussi régulièrement des assemblées de consultation et contribue à d'autres forums, y compris sur les médias sociaux, qui lui permettent de prendre acte des perspectives des jeunes et de les communiquer de diverses façons au conseil et à ses comités.

En outre, la banque s'est engagée à maintenir une diversité de compétences, de perspectives et d'expériences au sein du conseil d'administration, comme le décrit notre politique en matière de diversité au sein du conseil. Notre conseil reconnaît l'importance d'avoir parmi ses membres une représentation diversifiée qui reflète nos clients, actionnaires et employés ainsi que les collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités. Cependant, la banque est d'avis que l'adoption de cibles axées sur l'âge pour nos administrateurs restreindrait indûment le conseil dans sa sélection de candidats et pourrait l'empêcher de retenir les services d'un candidat possédant les compétences recherchées, mais dont l'âge ne correspond pas à la cible.

Pour la composition du conseil et du comité, l'âge ne constitue pas un facteur déterminant pour la banque, et nous sommes d'avis que cette approche n'a pas à être modifiée. Conformément aux pratiques exemplaires, ISS et Glass Lewis ne soutiennent pas l'adoption de cibles rigides en matière d'âge, et recommandent plutôt que les conseils d'administration évaluent la composition du conseil en fonction de l'adéquation des compétences et de l'expérience. La banque ne discrimine pas en fonction de l'âge, et c'est la raison pour laquelle nous avons retiré les limites d'âge pour les administrateurs et adopté plutôt des limites quant au nombre de mandats, dans l'optique de permettre un renouvellement des administrateurs équitable et fondé sur le mérite, sans hypothèse sous-jacente liée à l'âge. En fait, le conseil évalue les candidats aux postes d'administrateur de façon holistique, et en accordant une importance accrue aux compétences requises pour satisfaire aux besoins commerciaux changeants tout en tenant également compte de l'empreinte internationale de la banque. Le conseil estime que son processus de sélection actuel, qui est présenté à la rubrique « Mise en candidature des administrateurs » de la présente circulaire, maximise sa capacité de recruter et de garder à son service les meilleurs candidats dans un environnement commercial dynamique.

Il convient de souligner qu'il n'existe aucune exigence légale ou réglementaire à l'égard de la représentation de la jeunesse (les moins de 35 ans) dans les processus de sélection des membres du conseil d'administration ou des comités. En revanche, la *Loi sur les banques* exige qu'au moins 50 % des administrateurs soient des résidents canadiens, ce qui limite en soi la flexibilité dont dispose le conseil et sa capacité à adopter des cibles démographiques fixes, étant donné sa taille. De plus, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) s'attend des administrateurs qu'ils disposent des compétences (littéracie financière, gestion du risque, jugement commercial, etc.) et de l'expérience de supervision d'entreprise appropriées pour le profil de la banque, et que cette supervision soit exercée en fonction des intérêts à long terme de la banque et de ses parties prenantes. Nous estimons que ces compétences sont surtout peaufinées par une expérience professionnelle soutenue, et que

les personnes âgées de 35 ans ou moins sont moins susceptibles, en moyenne, d'avoir eu des occasions suffisantes de les peaufiner. Par conséquent, mandater la banque d'adopter une telle cible restreindrait la capacité du conseil d'embaucher des administrateurs hautement compétents qui ne satisfont pas à ces cibles basées sur l'âge, mais dont les qualités s'harmonisent néanmoins parfaitement avec les priorités en constante évolution de la banque.

Finalement, la Banque Scotia soutient les jeunes et leur perfectionnement des compétences requises pour devenir administrateurs (que ce soit aux conseils d'administration d'organismes de charité, de filiales ou d'autres organismes publics ou privés) dans le cadre de nombreux programmes offerts à l'échelle de l'organisation, dont les suivants :

- Au sein du cadre des groupes-ressources d'employés de la banque, qui comprend 15 groupes à l'échelle de l'entreprise répartis dans plus de 20 pays, le **groupe-ressource d'employés pour les jeunes professionnels** soutient les employés en début de carrière en leur proposant des occasions ciblées de perfectionnement professionnel et des initiatives de réseautage.
- Au moyen des **programmes d'incubateurs de talents pour les leaders de demain**, la banque soutient les talents en début de carrière en leur proposant des occasions de rotation de haut calibre, une programmation structurée et des occasions d'apprentissage supervisées au sein de divers secteurs d'activité et de diverses fonctions d'entreprise.
- Dans le cadre de **l'initiative ScotialNSPIRE**, la banque soutient des organismes de charité et des organismes sans but lucratif comme Passeport pour ma réussite, la Direction de la Fondation HEC Montréal, MLSE Foundation, YMCA Québec, Laboratoria et Teach for All, qui outillent des jeunes de milieux défavorisés non seulement sur le plan éducatif, mais aussi en leur permettant de perfectionner leurs compétences et d'acquérir les expériences qui les prépareront pour leurs futures carrières et les rôles de leaders qu'ils seront appelés à jouer dans l'avenir.

La banque a pris un engagement général envers le perfectionnement de ses jeunes employés et de leurs talents. Nous sommes d'avis que ce genre d'initiatives concrètes contribuent plus nettement à favoriser les changements souhaités que l'adoption d'une approche prescriptive imposant l'atteinte d'un nombre fixe de représentants d'un groupe particulier au sein du conseil ou des comités.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 3

Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque

Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
 - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
 - la croissance médiane des salaires des employés;
 - l'évolution du dividende versé par action.
 - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
 - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics

5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :

- la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
- la croissance salariale médiane des employés;
- les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA RÉMUNÉRATION QUE LA BANQUE VERSE À SA HAUTE DIRECTION EST DÉJÀ HARMONISÉE AVEC LA PERFORMANCE GLOBALE DE LA BANQUE.

La Banque Scotia convient de l'importance de faire concorder la rémunération de la haute direction avec le rendement, de préserver l'équité interne, d'assurer la transparence et de respecter l'ensemble des exigences réglementaires applicables. Nos programmes sont conçus pour être concurrentiels par rapport au marché, et pour attirer et maintenir en poste les meilleurs talents, tout en ayant des assises durables et en maintenant une forte concordance entre la rémunération d'un côté et le rendement et une gestion prudente des risques de l'autre. Nous croyons au bien-fondé des principes suivants et nous les appliquons lors de la conception de nos politiques de rémunération ou de la prise de décisions en matière de rémunération de nos hauts dirigeants :

- **Accent sur le long terme** : La majeure partie de la rémunération de la haute direction est reçue de façon échelonnée sous forme d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres.
- **Rémunération au rendement** : La rémunération variable est liée aux résultats obtenus par la personne en question et la banque et calculée grâce à des paramètres financiers et non financiers constants.
- **Durabilité** : Bien qu'ils soient conçus pour être concurrentiels, nos programmes de rémunération tiennent compte de l'abordabilité et de la prudence fiscale, surtout en période d'incertitude économique.
- **Surveillance du risque** : Des outils, tels que des examens annuels du risque, sont utilisés pour faire des ajustements en fonction des risques ou des inconduites éventuels.
- **Conformité réglementaire** : Les programmes sont guidés par les principes du Conseil de stabilité financière et par les normes du BSIF afin d'assurer une saine gouvernance et la stabilité.
- **Surveillance indépendante** : Les décisions relatives aux programmes de rémunération sont prises par le comité du capital humain et de la rémunération, en collaboration avec le comité d'évaluation des risques et des conseillers externes.

Notre philosophie sous-jacente en matière de rémunération cadre avec notre culture axée sur la performance et notre objectif qui vise à livrer des résultats solides et constants à nos actionnaires, et ce, sans encourager une prise de risques excessifs. Nous sommes d'avis que nous mettons déjà en œuvre les politiques suggérées par la proposition dans nos programmes, qui sont présentés en détail dans la section 3 de la circulaire.

Notre alignement sur la performance et l'équité interne est démontré par nos **rajustements du salaire de base** des hauts dirigeants. Les décisions relatives au salaire de base en ce qui concerne les nouvelles embauches sont prises en fonction des données d'enquêtes indépendantes sur les marchés au sujet de la rémunération, de l'équité interne et des budgets internes. Les budgets tiennent compte de l'abordabilité et sont aussi établis en fonction d'une analyse comparative externe basée sur des données d'enquêtes indépendantes sur les marchés et provenant de fournisseurs externes proéminents, de comparaisons de procurations disponibles publiquement et de données ou de projections macroéconomiques. De plus, notre **rémunération incitative en espèces annuelle** est liée aux paramètres de la carte de pointage, qui sont harmonisés avec notre plan d'affaires et nos **programmes de rémunération sous forme de titres de capitaux propres** reflètent les tendances en matière de rendement des actions et peuvent comprendre des mesures de la performance. Ces programmes comprennent des unités d'actions liées à la performance (UAP), dont la valeur est liée au rendement sur trois ans et est calculée selon des paramètres conformes aux normes du secteur, et des options d'achat d'actions (au Canada) qui reflètent la croissance à long terme du cours des actions pendant une période allant jusqu'à dix ans suivant l'octroi. En outre, la **rémunération du chef de la direction** est présentée conjointement avec le rendement total pour les actionnaires (RTPA) afin de démontrer qu'elle est établie en fonction de la performance.

La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants suit des balises claires et comparables et est harmonisée avec la performance de la banque. La rémunération incitative accordée à nos hauts dirigeants est indexée selon un facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui utilise comme principal indicateur de succès le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires (BNAAO). De plus, les salaires de base de nos hauts dirigeants sont généralement assujettis aux mêmes facteurs que

ceux de nos employés au sens large. Nous surveillons aussi les ratios de la rémunération du président et chef de la direction par rapport au revenu familial canadien médian, au salaire médian et moyen des employés et à la valeur gagnée par les actionnaires (se reporter aux pages 100 et 101). Nous démontrons en outre l'harmonisation de la rémunération de notre haute direction avec les données de référence à l'aide de nos versements de dividendes. La banque a fait croître son dividende par action en 2022, en 2023 et en 2025, pour une croissance totale de 10 % sur cette période, et parallèlement, la rémunération directe totale cible annualisée du chef de la direction est demeurée stable de 2023 à 2024 avant d'augmenter pour l'exercice 2025.

Bien que nous soyons d'accord sur le fait que les changements à la rémunération de la haute direction doivent notamment être motivés par les fluctuations du marché, nous n'avons jamais adopté de plafond officiel pour la rémunération totale, puisque nous souhaitons nous assurer que la rémunération que nous offrons est concurrentielle et permet d'attirer, de maintenir en poste et de motiver des hauts dirigeants de premier plan qui sont en mesure de réaliser les objectifs de la banque. Nos programmes de rémunération et nos processus de prise de décisions en matière de rémunération intègrent plutôt des mécanismes qui répondent à cette préoccupation, dont les suivants :

- Les **décisions en matière de rémunération** sont prises dans le respect de la tolérance au risque de la banque, en tenant compte des ratios de fonds propres projetés.
- Les **paramètres d'évaluation de la performance** pour nos régimes d'intéressement sont soumis à des simulations de crise et sont évalués rétroactivement, et les paiements sont évalués en fonction de divers scénarios.
- Nous faisons une **analyse comparative** de nos postes de haute direction en fonction de postes comparables dans le marché **local**.
- La **rémunération sous forme de capitaux propres** représente une portion importante de la rémunération de la haute direction et est harmonisée avec les résultats à moyen et long termes, et nous appliquons des exigences minimales concernant le report de la rémunération.
- Les coefficients de performance opérationnelle et individuelle des régimes de rémunération incitative sont conçus de façon à être **plafonnés** (ce qui comprend un coefficient de performance opérationnelle maximum de 125 % pour le président et chef de la direction).
- Les membres de la haute direction doivent respecter des **lignes directrices en matière d'actionnariat** qui sont proportionnelles à leur nombre d'années de service.
- La rémunération est **ajustée** en fonction du risque et en cas d'inconduite, s'il y a lieu, y compris par suite d'une évaluation annuelle des risques du montant global des incitatifs et des paiements effectuée par le chef, Gestion du risque aux fins d'établissement.

La banque continue à respecter, voire surpasser, les exigences en matière de communication dans les marchés où elle exerce des activités, et elle évalue de façon continue ses pratiques afin d'y repérer des occasions d'améliorer la transparence. Nous présentons de l'information sur la **progression de la rémunération** pour le président et chef de la direction et pour les autres membres de la haute direction visés (voir le tableau sommaire de la rémunération aux pages 108 et 109) ainsi que le rendement des actions et le coût de la direction (aux pages 106 et 107). De plus, notre présentation annuelle du **salaire médian des employés** et des **paramètres de rendement financiers et non financiers** permet de faire une comparaison de la rémunération d'une année à l'autre.

Nous demeurons engagés à nous laisser guider par les principes de rémunération à la performance, d'équité interne et de conformité avec les normes réglementaires, tout en maintenant notre position concurrentielle. Bien que nous continuions d'évaluer les occasions de faire de notre cadre de rémunération de la haute direction un reflet plus fidèle des réalités de l'environnement économique et social, nous estimons que ce cadre permet d'atteindre les objectifs soulignés dans la proposition, c'est-à-dire une politique de rémunération responsable alignée sur la performance générale de la banque, mais aussi sur l'apport individuel de chaque dirigeant. En outre, le proposant a la chance de voter à l'égard de la rémunération de la haute direction en choisissant d'appuyer ou non la démarche de la banque en la matière. Par conséquent, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 4

Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Argumentaire

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
 - o Le climat et la durabilité;
 - o L'équité sociale et raciale;

- o Les relations avec les peuples autochtones;
 - o L'éthique de l'intelligence artificielle;
 - o L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
 3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE SOUSCRIT DÉJÀ À UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ AU CONSEIL OFFICIELLE ET FOURNIT DES RENSEIGNEMENTS EXHAUSTIFS SUR LES COMPÉTENCES ET LES EXPÉRIENCES DES ADMINISTRATEURS DANS DES DOCUMENTS RÉGLEMENTAIRES ET DES DOCUMENTS D'INFORMATION CLÉS.

La Banque Scotia a pris l'engagement d'assembler un conseil d'administration composé d'administrateurs hautement qualifiés qui font preuve d'intégrité et de compétence dans la supervision de la gestion d'une institution financière canadienne, tout en tenant également compte de l'empreinte internationale de la banque. Il incombe au conseil de fournir une supervision efficace, des conseils stratégiques et une gestion du risque en fonction des intérêts à long terme de la banque et de ses parties prenantes.

Nous communiquons chaque année les compétences et l'expérience de nos administrateurs dans une grille de compétence, qui établit chacun des domaines d'expérience clés de chaque administrateur, ainsi que leur biographie, qui décrit brièvement l'expérience formative acquise par chacun d'entre eux dans ces domaines d'expérience. Notre grille de compétences des administrateurs sert à assurer un suivi des compétences et du genre d'expérience qui sont nécessaires pour pouvoir surveiller les activités de la banque à l'heure actuelle et dans l'avenir. À ce titre, un examen annuel des compétences et de l'expérience clés, qui comprend notamment des étalonnages national et international, est effectué pour s'assurer qu'elles représentent bien les compétences et l'expertise nécessaires pour superviser de façon efficace les activités et les affaires de la banque. Nos administrateurs doivent aussi revoir leurs domaines d'expérience clés chaque année afin d'indiquer les changements requis, le cas échéant.

De plus, nos politiques en matière de gouvernance sont passées en revue chaque année dans le cadre de notre culture d'amélioration continue. Ce processus comprend un examen des qualités requises et des questions dont il doit être tenu compte pour la composition du conseil, y compris notre politique en matière de diversité au conseil, adoptée en 2013 et mise à jour au fil des années. Cette politique étaye notre conviction selon laquelle les meilleurs conseils sont ceux qui sont diversifiés sur les plans de l'expérience, de l'expertise, des points de vue, du genre, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et des caractéristiques personnelles, ainsi que de l'appartenance à des groupes souffrant d'iniquité. Le conseil évalue les candidats aux postes d'administrateur de façon holistique, et en accordant une importance accrue aux compétences requises pour satisfaire aux besoins commerciaux changeants de la banque. Cette approche signifie que nous examinons les candidatures de personnes aux origines diversifiées, à condition qu'elles possèdent les connaissances financières, l'expérience en matière de gestion du risque et le jugement en affaires qui sont exigés par les organismes de réglementation et qu'elles soient capables de contribuer aux discussions portant

sur le large éventail de facteurs dont la banque doit tenir compte dans sa supervision de la banque. Nos lignes directrices pour le processus de nomination sont décrites en détail dans la présente circulaire (aux pages 52 à 57).

La banque communique déjà dans la circulaire des renseignements au sujet de la diversité en matière d'expérience et d'expertise au sein de son conseil dans la présente circulaire, plus précisément dans la grille des compétences et les biographies des administrateurs (aux pages 24 et 25 et aux pages 17 à 23). De plus, le comité de gouvernance examine de façon continue l'efficacité de la politique sur la diversité au sein du conseil, y compris ses progrès dans l'atteinte de ses objectifs ambitieux, dans le cadre de son évaluation continue de la composition du conseil et des candidats aux postes d'administrateur potentiels et, de façon plus officielle, une fois par année, dans le cadre de son examen de nos politiques de gouvernance. Il est également tenu compte de l'efficacité de cette politique lors de notre processus d'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil.

Nous estimons que nous avons adopté les politiques de gouvernance appropriées pour favoriser la diversité au sein de notre conseil sur le plan des compétences et de l'expérience des administrateurs afin que notre conseil soit en mesure de superviser la gestion des activités et des affaires de la banque aujourd'hui et dans l'avenir.

De plus, nous estimons que nous répondons déjà à cette proposition avec les domaines d'expérience clés présentés dans notre grille des compétences, notamment les questions de durabilité et de gouvernance et les compétences en matière de technologies, avec les engagements présentés dans notre politique sur la diversité du conseil, et avec la présentation annuelle de la diversité de l'expertise de nos administrateurs au moyen de la grille des compétences et des biographies des administrateurs. Par conséquent, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 5

Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
 - o Les inégalités économiques;
 - o L'accès à la propriété;
 - o Le climat et la transition énergétique;
 - o La stabilité sociale et territoriale;
 - o Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle *systémique*, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa *gouvernance*) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un *leadership* crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQUE LE MANDAT ET LES RESPONSABILITÉS DU COMITÉ CONSULTATIF PERMANENT QUI EST PROPOSÉ SONT DÉJÀ TRAITÉS GRÂCE AU CADRE DE GOUVERNANCE RIGoureux DE LA BANQUE, ET SA MISE SUR PIED DONNERAIT LIEU À UNE REDONDANCE DES MANDATS DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS.

Le cadre de gouvernance de la Banque Scotia prévoit la surveillance efficace, l'orientation stratégique et la gestion du risque des intérêts à long terme de la banque et de ses parties prenantes en vue de répondre à l'évolution des besoins d'entreprise de la banque. Le conseil est chargé de surveiller l'orientation stratégique de la banque (aux pages 32 et 33) et, dans ce cadre, il examine les occasions et les risques inhérents aux activités de la banque. Pour l'aider à s'acquitter de son mandat, le conseil compte cinq comités permanents : le comité d'audit et de révision, le comité de gouvernance, le comité du capital humain et de la rémunération, le comité d'évaluation des risques et le comité des technologies. La proposition suggère l'établissement d'un sixième comité du conseil pour se pencher sur l'« impact systémique des décisions de la banque », responsabilité qui incombe déjà au conseil dans le cadre de la surveillance de l'orientation stratégique de la banque.

De plus, les enjeux clés soulevés dans la proposition portent sur des questions sociales et climatiques. Comme il est énoncé dans nos politiques de gouvernance et dans la circulaire (à la page 46), le conseil considère la durabilité et la gouvernance comme une responsabilité partagée; le conseil s'entretient avec la direction au sujet de la réalisation de sa stratégie liée à la durabilité (y compris les changements climatiques), tandis que ses comités surveillent différents aspects de cette stratégie ainsi que les effets, les risques, les mesures et l'information publiés à cet égard. Plus précisément :

- Le **comité de gouvernance** évalue la performance de la banque sur le plan de la durabilité (y compris les changements climatiques) et évalue les meilleures pratiques en matière d'information à fournir sur la durabilité (y compris les changements climatiques), examine les sujets de durabilité et de gouvernance actuels et nouveaux, se penche sur leurs incidences sur la stratégie de la banque et revoit le rapport sur la durabilité (y compris les changements climatiques) de la banque. De plus, il assure une fonction de conseil dans le cadre de l'évaluation continue de l'approche de la banque en matière de gouvernance et formule des recommandations sur les politiques, notamment sur des sujets comme les droits de la personne.
- Le **comité d'évaluation des risques** est chargé de surveiller les risques d'entreprise, y compris les risques liés à la durabilité (plus précisément les questions liées à l'environnement, y compris les changements climatiques, aux enjeux sociaux et à la gouvernance de la banque), 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 cadre de la gestion des risques d'entreprise et favorise et maintient une solide culture de gestion du risque à l'échelle de la banque.
- Le **comité d'audit et de révision** vérifie l'information relative à la durabilité (y compris les changements climatiques) fournie dans les rapports financiers de la banque, établit des normes de conduite en matière de comportement éthique et supervise la gestion du risque d'inconduite ainsi que la protection des consommateurs.
- Le **comité du capital humain et de la rémunération** surveille les stratégies appliquées pour favoriser une culture inclusive, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, des politiques et pratiques en matière de durabilité (y compris de changements climatiques), la gestion des talents, la planification de la relève et la rétribution totale, et s'assure notamment que les programmes de rémunération de la banque sont conformes à ses programmes de gestion du risque.

De plus, le **comité des technologies**, mis sur pied l'an dernier, aide le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance de la stratégie en matière de technologie de la banque, de la gestion des risques liés aux technologies ainsi que des investissements et de l'innovation technologiques. Cette tâche comprend l'examen des cadres, des politiques et des normes afférentes ainsi que des contrôles internes relatifs à l'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA, un sujet important et émergent.

De plus, la banque a également formé les comités de direction suivants, qui se composent de hauts dirigeants provenant de l'ensemble de la banque, lesquels assurent la surveillance des incidences des décisions stratégiques de la banque, des recommandations, des orientations stratégiques et des rapports réguliers transmis à nos hauts dirigeants, au conseil et aux comités du conseil :

- Le **comité de gestion de l'actif et du passif** assure la surveillance du cadre de référence des émissions durables de la banque.
- Le **comité de direction sur la transition climatique** est responsable de la réalisation de la stratégie climatique de la banque, de la conformité à la réglementation sur les enjeux liés au climat ainsi que de la conception et de la réalisation du plan de transition climatique de la banque.
- Le **comité d'investissement communautaire** est responsable de la réalisation de la stratégie d'investissement communautaire de la banque, ainsi que de l'examen et de l'approbation des investissements communautaires, comme ScotialNSPIRE.

- Le **comité de divulgation** agit à titre de conseiller du président et chef de la direction et du conseil afin de s'assurer que l'ensemble des renseignements que la banque diffuse dans le public, peu importe la forme, sont donnés en temps opportun de manière juste et équilibrée, et que des contrôles appropriés sont mis en place et fonctionnent efficacement. Le comité est responsable de l'examen et de l'approbation du Rapport de durabilité de la banque.
- Le **conseil sur l'inclusion** est responsable de la réalisation de la stratégie d'inclusion mondiale de la banque.
- Le **comité de gestion des risques d'exploitation** effectue une surveillance efficace et un examen critique de la gestion des risques et des enjeux environnementaux et sociaux de la banque. Il s'occupe notamment de la supervision du profil de risque lié à la durabilité et de la formulation au comité de recommandations au sujet de l'approbation des cadres, des politiques, des déclarations d'appétence au risque et des limites pertinents se rapportant au risque lié à la durabilité.
- Le **comité de direction sur le plan d'action pour la vérité et la réconciliation** est une équipe interfonctionnelle spécialisée qui est responsable de la gouvernance du plan d'action pour la vérité et la réconciliation de la banque et de la mise en œuvre et du maintien de nos 37 engagements.

Nous nous engageons à améliorer constamment nos efforts et nos initiatives pour prévoir, traiter et surveiller les incidences de nos décisions stratégiques relatives aux questions en matière de durabilité et de gouvernance. Notre engagement est déjà profondément intégré dans nos cadres de travail, nos politiques et nos documents relatifs à la gouvernance. Nous reconnaissons également que notre engagement est une démarche évolutive, ce qui explique pourquoi nous surveillons et communiquons nos progrès dans différents documents clés, comme le rapport annuel, le Rapport de durabilité (qui comprend la communication d'informations sur les changements climatiques et notre corpus de données et d'indices en matière de durabilité), le rapport sur l'esclavage moderne et la présente circulaire, entre autres.

Grâce au cadre de gouvernance rigoureux que partagent notre conseil et notre direction, nous sommes d'avis que la formation du comité consultatif permanent proposé est inutile et donnerait lieu à une redondance des mandats du conseil et de ses différents comités. Le solide engagement de la Banque Scotia en matière de gérance révèle un sens du devoir à l'égard de nos clients, collectivités et employés et de l'environnement qui motive nos décisions et oriente nos actions. En déléguant de telles responsabilités au conseil, à ses comités et aux comités de direction de la banque ayant les compétences pertinentes, nous démontrons déjà notre engagement en matière de gérance, prévoyons les risques, veillons à assurer une supervision transparente et suivons l'évolution des enjeux sociaux. Par conséquent, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 6

Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

Argumentaire

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations*)³, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de *gouvernance* découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont **Yoshua Bengio**, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur **inquiétude croissante** face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à *Les Affaires* (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27⁴ — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

³ <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

⁴ <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.

Cette proposition a reçu l'appui de 12,19 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A DÉJÀ MIS EN PLACE DE SOLIDES PROCESSUS DE GOUVERNANCE, DE GESTION DES RISQUES ET DE PRÉSENTATION DE L'INFORMATION À L'ÉGARD DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, ET LA PRÉSENTATION D'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE QUI EST PROPOSÉE RISQUERAIT D'EXPOSER LES RENSEIGNEMENTS SENSIBLES DE LA BANQUE ET DE NUIRE À SA POSITION CONCURRENTIELLE.

La banque soutient le développement sécuritaire et responsable ainsi que l'utilisation éthique des systèmes d'intelligence artificielle (IA). À mesure que de nouvelles technologies sont adoptées, les organisations doivent impérativement passer en revue et mettre à jour leurs propres cadres de gestion des données, d'éthique et de gestion des risques afin que ceux-ci demeurent appropriés et efficaces. La banque continue d'intégrer les technologies d'IA/AA dans le but de concevoir de meilleurs produits et services pour ses clients tout en s'assurant qu'elle a mis en place les cadres requis pour que ces mêmes clients se sentent à l'aise de confier leur argent et leurs données à la Banque Scotia.

La banque sait à quel point il est important que les entreprises de partout au Canada s'engagent à respecter des normes strictes en matière d'utilisation responsable de l'IA. La banque est assujettie à des exigences liées à l'IA imposées par le BSIF sur les risques liés à la modélisation, à la cybersécurité, aux tiers et à la sous-traitance, aux obligations en matière de pratiques commerciales de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada ainsi qu'aux lois fédérales et provinciales; le conseil supervise le respect de ces exigences par l'intermédiaire de ses différents comités, notamment le comité des technologies nouvellement formé. Le comité des technologies examine et approuve (au besoin) les principaux cadres technologiques, les politiques et normes afférentes ainsi que les contrôles internes de la banque relatifs à l'éthique des données, y compris l'utilisation responsable et éthique des technologies, des données et de l'IA, et examine et surveille les risques liés à l'utilisation des technologies, dont les risques liés aux données et à l'IA.

Les pratiques de gestion des risques de la banque sont en constante évolution en raison de l'essor des technologies d'IA et des changements apportés à la réglementation, comme la mise à jour de la *Ligne directrice E-23 – Gestion du risque de modélisation* (2027) du BSFI (la ligne directrice E-23), qui impose aux institutions financières fédérales des exigences en matière de gestion des risques quant à leur utilisation de modèles d'IA et resserre la gouvernance, le suivi, la supervision et les déclarations à l'égard des modèles d'IA et d'apprentissage automatique. L'attention que la banque porte à cette ligne directrice, qui entrera en vigueur le 1^{er} mai 2027, améliorera davantage les déclarations sur les pratiques en matière d'IA et leur supervision. Après la « mort » du projet de loi C-27 avant l'élection fédérale de 2025, la ligne directrice E-23 devrait renfermer de plus amples directives sur la mise en œuvre de l'IA. La banque affecte actuellement des ressources à s'assurer qu'elle respecte d'importantes obligations réglementaires et que ses employés comprennent l'Engagement envers l'éthique des données de la Banque Scotia.

La banque demeure pleinement engagée envers le développement et l'utilisation éthique d'une IA responsable, et reconnaît l'effet transformateur de l'IA sur les opérations bancaires. Les structures de gouvernance, les cadres éthiques et les protocoles de gestion des risques pourraient être révisés de façon à assurer leur efficacité et leur conformité aux normes du secteur. L'intégration de l'IA et de l'apprentissage automatique est conçue pour améliorer l'expérience client, appuyée par des cadres adaptés qui préservent la confiance dans la gestion des données et des renseignements financiers. Les risques sont systématiquement atténués grâce à un ensemble complet de lignes directrices, d'outils, de processus et de normes qui assurent une gouvernance responsable. L'approche de la banque s'appuie sur le Code d'éthique de la Banque Scotia et sur les principes d'éthique des données établis dans nos normes relatives aux données à l'échelle de l'entreprise. Il s'agit d'une autre preuve de notre engagement à agir de façon responsable lors de la collecte, de la gestion, de l'utilisation et de la communication des données de clients.

La gestion du risque lié à l'IA est intégrée au cadre de gestion des risques liés au modèle de la banque (qui aborde les risques axés sur le modèle et réglementés) et la Politique de gestion du risque lié à l'IA qui traite des risques liés à l'adoption élargie). Au sein de la direction, les équipes chargées du risque lié aux données et à l'IA et de l'éthique des données assurent une supervision et déterminent l'appétence de la banque pour le risque lié aux données. La banque a été l'une des premières institutions financières à intégrer à ses activités d'exploitation les questions d'éthique des données comme fonction centralisée et à l'échelle, et l'une des premières institutions à rendre publics ses principes en matière d'éthique des données. Dans le cadre de son engagement en matière d'éthique des données, la Banque Scotia a établi des lignes directrices en matière de conduite relatives aux données, qui vont au-delà de ce qui est exigé par la réglementation, et elle déploie actuellement des outils et des processus pour aider les professionnels à intégrer de façon proactive l'éthique dans leur travail. Les préoccupations éthiques sont pleinement intégrées dans nos pratiques de conception, et nous avons mis au point des procédures et des pratiques pour rendre plus équitable l'issue des décisions. De plus, nous comptons sur une équipe de validation des modèles qui fournit un examen indépendant des principaux modèles couverts par notre politique de gestion du risque lié aux modèles. Les rapports trimestriels sur le risque d'entreprise, qui sont présentés au conseil, au comité d'évaluation des risques et au comité des technologies, traitent des principaux risques et des risques émergents, y compris ceux liés aux données et aux modèles. La banque publie du contenu lié à l'IA sur son site Web et fournit à ses employés une formation sur le risque lié à l'IA, qui couvre les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels. Des procédures contribuent à éviter les partis pris non intentionnels dans la prise de décisions axées sur les données en faisant en sorte que les préoccupations éthiques applicables sont cernées, évaluées et atténuées. L'outil Assistant en éthique de Trusted AI, déployé en mars 2022, est intégré dès le début du processus de développement afin de faciliter l'examen proactif de problèmes éthiques et de réduire ainsi les risques de conséquences inattendues, comme les partis pris et la discrimination dans le cadre des décisions prises par un algorithme, notamment les décisions en matière de prêt et de crédit. Grâce à cet outil, tous les cas d'utilisation de l'IA sont soumis à un examen approfondi qui sert à en déterminer le risque lié à l'éthique ainsi que les stratégies d'atténuation de ce risque. Si nécessaire, les cas d'utilisation sont envoyés pour examen au conseil des données d'entreprise de la banque et à notre chef de la conformité.

Le leadership de la banque en matière d'IA responsable a été reconnu à l'externe, lui permettant de remporter notamment la distinction du meilleur programme d'IA responsable (Best Responsible IA Program) selon DatalQ en 2024 et le prix de transformation numérique (Digital Transformation Award) selon IT World Canada en 2023, et d'afficher un excellent score dans le palmarès sur la transparence des activités d'IA d'Evident Insights.

Le proposant souhaiterait que la banque produise un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA dans la prise de décision, l'évaluation des risques et la souscription de crédits, selon le modèle présenté dans le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'IA générative avancée* (le Code), que la banque n'a pas encore adopté. Les communications et la structure de gouvernance actuelles de la banque sont solides, pertinentes, axées sur le risque et essentiellement conformes au Code en ce qui a trait aux principes généraux en matière d'imputabilité, d'équité, de sécurité, de transparence et de supervision et de surveillance par des humains. Cependant, la création du rapport proposé exigerait la divulgation de renseignements sensibles, nuisant ainsi à la position concurrentielle et à la sécurité de la banque, et présenterait des risques inhérents à la communication excessive relativement à l'utilisation de l'IA. Les communications publiques des méthodes, des seuils et des contrôles d'IA pourraient faciliter les stratégies d'évasion et nuire à l'efficacité des contrôles. Des normes internationales (comme le Groupe d'actions financières et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire) émettent des mises en garde contre la publication des contrôles spécifiques, puisque de tels renseignements pourraient compromettre des défenses fondamentales. C'est pourquoi la banque établit ses pratiques de communications de façon à créer un équilibre entre la transparence et la nécessité de préserver sa capacité à détecter et à empêcher les crimes financiers et les cybermenaces.

Les processus rigoureux de gouvernance de la Banque Scotia, son inflexible cadre de gestion des risques, son expertise en matière d'éthique liée à l'IA et de gestion du risque lié à l'IA ainsi que ses capacités primées en matière d'éthique liée à l'IA démontrent que nous gérons et atténuons efficacement les risques inhérents à l'utilisation des données et de l'IA. La Banque Scotia continuera de surveiller l'évolution de la réglementation et de revoir les communications afin de s'assurer qu'elle demeure constamment conforme aux règlements et aux meilleures pratiques, sans l'exposer à des risques de sécurité accrus ou compromettre sa compétitivité. De plus, des échanges soutenus avec des actionnaires et d'autres parties prenantes contribueront à améliorer la réactivité et l'efficacité lors de l'adoption d'une IA responsable.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 7

Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à

l'appui de ces propositions (XX% en 2023), la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes (1) de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13 (2) du Cadre inclusif (3) OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (4)), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Or, selon le baromètre Edelman⁵ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Cette proposition a reçu l'appui de 8,80 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQUE LA BANQUE ESTIME QUE L'ADOPTION VOLONTAIRE DE LA COMMUNICATION DES DÉCLARATIONS PAYS PAR PAYS EST PRÉMATURÉE ET NE SERAIT PAS DANS L'INTÉRÊT DE LA BANQUE NI DE SES ACTIONNAIRES.

En 2022, la Banque Scotia est devenue la première banque au Canada à présenter le ratio de rémunération du chef de la direction dans sa circulaire de sollicitation de procurations, contrairement à l'affirmation du MÉDAC selon laquelle la banque refuse de présenter son ratio de rémunération globale. Par suite de la présentation de cette information, le MÉDAC et un autre actionnaire ont retiré leurs propositions sur le sujet en 2022. De plus, la Banque Scotia n'a pas reçu de proposition de Vancity cette année au sujet de la communication du ratio de rémunération du chef de la direction parce que cette information est déjà présentée. La banque a de plus bonifié l'information qu'elle communique au sujet du ratio de la rémunération du chef de la direction en 2023 en incluant des comparaisons de la rémunération globale du président et chef de la direction à la fois par rapport à la rémunération médiane et moyenne des employés canadiens de la banque. Les ratios de rémunération du chef de la direction pour cette année sont présentés à la page 90. Pour cette raison, la communication publique par la banque de ses déclarations pays par pays n'est pas nécessaire aux fins du calcul du ratio de rémunération du chef de la direction étant donné que ce ratio est déjà rendu public.

En ce qui concerne les préoccupations du proposant concernant l'évasion fiscale, l'évitement fiscal et les paradis fiscaux, elles ont déjà fait l'objet d'une proposition par le proposant en 2017, laquelle a obtenu le soutien de 1,44 % des actionnaires. Comme nous l'avons souligné à l'époque, la Banque Scotia est une banque multinationale qui offre une variété de services bancaires aux clients situés dans les territoires où elle exerce des activités. Ce faisant, elle paie sa juste part d'impôts dans ces territoires, en respectant l'esprit et la lettre de la loi.

En tant que banque multinationale, la Banque Scotia s'est dotée d'une structure claire de responsabilité, de mécanismes de gouvernance rigoureux et d'une forte culture de gestion du risque dans l'ensemble de ses activités. Nous maintenons des pratiques rigoureuses de gestion des risques fiscaux, avec pour objectif que la banque se conforme à toutes les obligations en matière de dépôt et les exigences de communication fiscale dans l'ensemble des territoires où elle est présente. Nous sommes déterminés à fournir de l'information pertinente tout en tenant compte de la nécessité de ne pas communiquer d'information concurrentielle confidentielle et exclusive susceptible de placer la banque dans une position défavorable. Notre information fiscale est conforme aux obligations de déclaration légales ainsi qu'aux normes de communication volontaire, dans la mesure où cette communication est pertinente, bénéfique et instructive pour nos actionnaires.

Le processus de gestion des risques fiscaux de la Banque Scotia est régi par son cadre mondial de gestion des risques fiscaux, qui s'applique à l'ensemble des succursales de la banque ainsi qu'à ses filiales directes et indirectes. Le cadre est harmonisé avec le cadre de gestion des risques pour l'ensemble de l'entreprise. Il présente l'approche de la banque en matière de gouvernance des risques fiscaux, d'appétence aux risques fiscaux et de recensement, d'atténuation et de signalement des risques fiscaux. La Banque Scotia présente de l'information sur l'impôt qu'elle paie au tableau T77 de son rapport annuel 2025, dans son corpus de

⁵ https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

données et d'indices en matière de durabilité et dans son Bilan des contributions communautaires (propre au Canada). Nous avons payé 4,5 milliards de dollars d'impôt, soit 36,8 % de notre bénéfice avant impôts, pour l'exercice 2025. Cette somme représente environ 1 \$ pour chaque tranche de 2,32 \$ que nous gagnons à l'échelle mondiale.

Nous communiquons aussi des renseignements fiscaux non confidentiels détaillés dans notre rapport annuel, et nous participons à des initiatives en matière de durabilité qui font la promotion de la transparence, tout en protégeant les intérêts de nos actionnaires.

Conformément au Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) de l'OCDE et du G20, la banque est tenue de produire une déclaration pays par pays pour chaque territoire d'imposition dans lequel elle exerce des activités, ce qui permet aux autorités fiscales internationales de se communiquer entre elles le montant des revenus, des profits et de l'impôt sur le revenu payé ou comptabilisé pour chaque territoire. La banque se conforme à ces obligations en matière de communication annuelle des déclarations pays par pays. Cependant, la déclaration pays par pays est déposée de façon privée, et les territoires qui la reçoivent sont tenus de respecter sa confidentialité précisément parce qu'elle est de nature sensible sur le plan concurrentiel et qu'elle doit être utilisée de façon appropriée. De plus, la déclaration pays par pays n'est généralement pas communiquée par d'autres institutions financières canadiennes. La communication de certains renseignements sensibles pourrait potentiellement nuire à notre avantage concurrentiel.

La banque surveille les changements proposés aux lois fiscales, à la jurisprudence et aux déclarations des gouvernements en matière fiscale pour y relever des incidences potentielles sur ses activités. Bien que nous soyons conscients que certains territoires commencent à mettre en œuvre des exigences de communication des déclarations pays par pays, nous nous soumettrons à ces exigences uniquement lorsque les lois seront en vigueur et conformément à ce qui y sera prévu. De plus, nous sommes d'avis que l'adoption volontaire de la communication des déclarations pays par pays est prématurée et qu'elle ne serait pas dans l'intérêt de la banque ni de ses actionnaires.

Compte tenu de la communication par la banque du ratio de rémunération du chef de la direction, qui comprend des rapprochements entre la rémunération totale du président et chef de la direction et la rémunération médiane et moyenne des employés canadiens de la banque, ainsi que des renseignements fiscaux non confidentiels détaillés présentés par la banque dans son rapport annuel et de la conformité de la banque au Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) de l'OCDE et du G20, la communication des déclarations pays par pays de la banque aux fins du calcul des ratios de rémunération et de la lutte contre les paradis fiscaux n'est pas nécessaire.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 8

Vote consultatif sur les politiques environnementales

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.

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*⁶, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards \$ US, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards \$ US.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouvernance d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible aux préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

⁶ <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouverne d'entreprise (*gouvernance*), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouverne d'entreprise (*gouvernance*) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 13,97 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Position de la banque

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A DÉJÀ RÉDIGÉ DE LA DOCUMENTATION RIGOREUSE ET EXHAUSTIVE POUR APPUYER SON PLAN DE TRANSITION CLIMATIQUE ET QU'UN VOTE CONSULTATIF SUR LE CLIMAT NE CONSTITUE PAS UN MOYEN ADÉQUAT DE DÉMONTRER L'ENGAGEMENT DE LA BANQUE ENVERS CES QUESTIONS STRATÉGIQUES IMPORTANTES.

La Banque Scotia a consacré des efforts considérables au traitement des changements climatiques au cours des dernières années. Nous avons communiqué de l'information détaillée propre aux questions climatiques depuis 2022, et notre première communication d'information en lien avec le climat en vertu de la réglementation concerne l'exercice 2024 puisque les institutions financières au Canada sont désormais également assujetties à la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques » du BSIF (la ligne directrice B-15 du BSIF). Celle-ci comprend une description de la façon dont la banque mesure et gère autant le risque physique que le risque lié à la transition climatique, ainsi que le traitement des possibles actifs condamnés. Une description détaillée de la façon dont la banque traite le risque climatique sera présentée dans le Rapport de durabilité 2025 de la banque, qui présentera de l'information sur le climat. En 2024, nous avons aussi progressé dans notre travail en matière climatique par la mise sur pied d'un comité de direction sur la transition climatique et l'élaboration d'un plan de transition climatique. Dans le cadre de ce plan de transition climatique, nous calculons notre ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique, qui sera présenté dans le Rapport de durabilité 2025 de la banque. Le ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique se veut une mesure du rôle que jouent les banques pour favoriser la transition climatique en comparant la proportion du financement accordé par une banque aux énergies faibles en émissions de carbone à celle du financement accordé aux énergies conventionnelles.

La ligne directrice B-15 du BSIF oblige les institutions financières à se doter de procédures de gestion des risques rigoureuses et à présenter un certain nombre d'indicateurs de rendement clés, en plus de fournir un énoncé qualitatif portant sur le recensement et la gestion des risques et des occasions liés au climat à court, à moyen et à long termes. Nous estimons que nous avons mis en place les structures de gouvernance appropriées afin de surveiller notre conformité à cette réglementation. Nous sommes de plus déterminés à avoir une discussion dynamique toute l'année avec nos actionnaires et avec les autres parties prenantes sur ces questions. Toutefois, nous ne croyons pas approprié d'adopter une politique de vote consultatif ni de tenir un vote annuel sur nos objectifs et notre plan de transition 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 et serait contraire aux pratiques de saine gouvernance.

Nous comprenons l'importance des risques liés au climat ainsi que la nécessité de se doter d'une stratégie pour lutter contre les changements climatiques. Notre conseil est chargé de surveiller la stratégie générale de la banque et les mesures que la banque prend pour gérer le risque, y compris celles qui ont trait aux changements climatiques, et d'en faire rapport aux actionnaires.

La Banque Scotia s'acquitte de ces responsabilités en publiant de l'information sur la stratégie et les risques dans son rapport annuel ainsi que de l'information portant sur les changements climatiques présentée chaque année dans notre Rapport de durabilité. La normalisation et la réglementation du secteur appuient par ailleurs l'approche en matière de gouvernance en place, contrairement à un vote des actionnaires à l'égard des plans en matière de lutte contre les changements climatiques de la banque.

Nous sommes fiers de notre programme complet d'engagement envers nos parties prenantes, qui est à leur disposition tout au long de l'année et qui repose sur notre philosophie d'amélioration continue. Nos parties prenantes savent qu'elles peuvent échanger avec nous sur tous les sujets, en tout temps. Comme par les années passées, dans le cadre de notre engagement de cette année, plusieurs parties prenantes ont démontré de l'intérêt pour nos piliers en matière de climat et les ont appuyés. Toutefois, la tenue d'un vote sur le climat n'a pas obtenu d'appuis clairs au fil des discussions. L'appui d'un vote consultatif sur le

climat vient généralement des parties prenantes d'autres pays que le Canada et les États-Unis, où la tenue de tels votes est plus fréquente. D'autres parties prenantes adoptent un point de vue différent et ont fait part de leur opinion selon laquelle ce type de vote consultatif a l'effet d'usurper le rôle du conseil et de transférer la responsabilité du conseil aux actionnaires. En outre, certains de nos actionnaires ont choisi de s'abstenir de voter à l'égard de cette proposition au cours des quatre dernières années afin de manifester leur opposition à la tenue d'un vote consultatif sur la question des changements climatiques tout en soutenant les principes qui sous-tendent les mesures prises pour lutter contre les changements climatiques et à l'égard de la gérance environnementale. De plus, bon nombre de nos parties prenantes continuent de manifester de l'intérêt pour notre engagement envers elles à l'égard de cette question, mais par d'autres moyens qu'un vote consultatif.

Les pratiques de saine gouvernance indiquent qu'il ne revient pas aux actionnaires de voter sur les plans et les stratégies de la direction, mais bien au conseil, dans le cadre de sa responsabilité de surveillance. Les actionnaires peuvent exiger une reddition de comptes par les administrateurs en utilisant d'autres moyens qu'un vote consultatif et communiquer avec eux lorsqu'ils sont d'avis qu'une stratégie d'une société, sa surveillance du risque ou l'information qu'elle publie ne répond pas à leurs attentes. Ce point de vue est partagé par bon nombre de nos investisseurs institutionnels, ainsi que par des sociétés de services-conseils en matière de procurations, qui ont soulevé des préoccupations quant au fait qu'un vote consultatif sur le climat permette aux conseils d'administration de transférer des responsabilités qui relèvent de l'établissement de la stratégie d'entreprise aux actionnaires, et de se substituer ainsi à un processus significatif de surveillance et d'échange soutenu avec les actionnaires.

Au cours des quatre dernières années, la majorité des actionnaires et les sociétés de services-conseils en matière de procurations étaient en accord avec la position de la direction. Les facteurs qui ont contribué à ce résultat sont, entre autres, la présentation actuelle de l'information en matière de climat par la banque, la conformité des renseignements déclarés par la banque aux recommandations du BSIF, la communication par la banque de ses émissions de type 1 et 2, et la communication partielle de ses émissions de type 3, lesquelles sont visées par des procédures d'assurance limitée menées par un auditeur indépendant, de même que les échanges constructifs de la banque avec ses parties prenantes sur les questions et les stratégies relatives à la transition climatique. Nous avons par ailleurs remarqué que les commentaires du cabinet de services-conseils en matière de procurations Glass Lewis s'inscrivaient en ligne droite avec sa politique de vote communiquée publiquement, qui prétend que l'adoption d'une résolution relative à un vote consultatif sur le climat constituerait une violation des principes fondamentaux de la gouvernance, car elle permettrait au conseil de transférer aux actionnaires ses responsabilités de surveillance en matière de stratégie d'entreprise en permettant effectivement aux actionnaires de dicter une telle stratégie par la tenue d'un vote. De plus, Glass Lewis a émis une réserve, soutenant que la stratégie du vote consultatif sur le climat se substituerait à un dialogue soutenu avec les actionnaires, soit exactement la raison pour laquelle le MÉDAC a proposé la tenue d'un vote consultatif sur le climat.

Quatre années se sont écoulées depuis que le MÉDAC a présenté cette proposition pour la première fois. Le MÉDAC n'a pas donné suite à nos demandes pour en discuter en dehors du processus de présentation de propositions d'actionnaire, pas plus qu'il ne nous a transmis de commentaires précis sur notre stratégie en matière de climat. Par ailleurs, le MÉDAC a fait valoir qu'un vote consultatif sur le climat visait à remplacer des échanges continus tout au long de l'année. Nous ne sommes pas d'accord avec ce point de vue puisque nous considérons que cette proposition, dans sa forme actuelle, ne constitue pas une solution de rechange constructive au dialogue permanent avec nos parties prenantes. Nous avons fait preuve de transparence au sujet de nos avancées jusqu'à ce jour en lien avec notre stratégie en matière de climat dans l'information que nous communiquons, et nous continuerons de partager avec nos parties prenantes notre progression vers l'atteinte de ces objectifs et la mise en œuvre de notre stratégie en matière de climat. Nous ne considérons pas qu'un vote consultatif constitue une solution de rechange constructive à notre programme d'engagement envers nos parties prenantes.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

DISCUSSIONS SUR LES PROPOSITIONS RETIRÉES

InvestNow, sise au 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, a présenté une proposition dans laquelle elle demandait à la banque de retourner à une position de neutralité des points de vue dans ses pratiques commerciales et de faire primer son devoir fiduciaire envers ses actionnaires. À la suite de discussions fructueuses, InvestNow a accepté de retirer sa proposition.

Le MÉDAC a présenté une proposition de plus, qu'il a accepté de retirer à la suite de discussions avec la banque. Bien que cette proposition ne soit pas soumise au vote à l'assemblée, le MÉDAC a exigé qu'elle soit présentée dans la circulaire, accompagnée de la réponse de la banque, dans le cadre de l'entente prévoyant le retrait de cette proposition. La proposition et l'argumentaire ont été imprimés comme ils ont été présentés.

PROPOSITION RETIRÉE N° 1

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Il est proposé que la Banque produise, à compter de 2027, un rapport destiné à ses actionnaires et aux parties intéressées [parties prenantes*] les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Rappelons que le 11 mai 2023 entrain en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*⁷. Cette loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes :

1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :
 - Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
 - Endommager durablement la marque et la confiance du public;
 - Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.
2. Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.
3. Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. Cette proposition a reçu l'appui de 21,02 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Position de la banque

La Banque Scotia s'est engagée à respecter les droits de la personne, comme l'établit notre déclaration sur les droits de la personne à l'échelle mondiale, qui s'inspire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. La banque a aussi adopté des politiques, des procédures et des pratiques conçues pour atténuer les risques liés à l'esclavage moderne. La Déclaration sur l'esclavage moderne (DEM) de la Banque Scotia, qui s'applique à l'échelle de l'entreprise, est actuellement publiée chaque année conformément aux lois sur la lutte contre l'esclavage moderne en vigueur dans les territoires où nous exerçons des activités. Il est entendu que notre utilisation du terme « esclavage moderne » dans la DEM fait référence à l'esclavage moderne, au travail forcé, au travail des enfants et à la traite des personnes.

La banque reconnaît qu'elle est exposée à des risques liés à l'esclavage moderne en raison de ses activités et de ses produits et services financiers. Les politiques, les procédures et les pratiques de la banque conçues pour cerner, évaluer et traiter les risques liés à l'esclavage moderne qui sont inhérents à ses activités de prêt et d'investissement sont présentées dans notre DEM annuelle et continueront de l'être chaque année, conformément aux obligations réglementaires de la banque dans plusieurs territoires, ces exigences guidant nos pratiques et l'information que nous communiquons sur le sujet. Au cours de l'exercice 2025, aucune préoccupation liée à l'esclavage moderne n'a été relevée par les mécanismes pertinents au sein de la banque. Veuillez vous reporter à notre DEM annuelle, qui peut être consultée dans la section « Publications et politiques ESG » de notre site Web.

⁷ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

Approbation des administrateurs

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jaime Larry', with a stylized, cursive script.

Jaime Larry
Vice-présidente, Gouvernance et secrétaire générale

Toronto (Ontario) Canada
Le 10 février 2026

Nos prix

À la Banque Scotia, nous sommes fiers de la reconnaissance que nous recevons chaque année pour l'expérience client exceptionnelle que nous offrons, pour la mobilisation de chacun de nos employés afin qu'ils se surpassent et pour notre dévouement envers notre communauté et nos autres parties prenantes.

MEILLEURE BANQUE AU CANADA

EUROMONEY AWARDS FOR EXCELLENCE
2025 | 2024

MEILLEURE BANQUE DE CHANGE

GLOBAL FINANCE GORDON
PLATT FOREIGN EXCHANGE
AWARDS
2025

MEILLEURS LIEUX DE TRAVAIL^{MC} AU CANADA

GREAT PLACE TO WORK^{MD}
2025 | 2024 | 2023 |
2022 | 2021 | 2020

MEILLEUR LIEU DE TRAVAIL AU CANADA POUR L'AVANCEMENT DE CARRIÈRE

LINKEDIN TOP COMPANIES
2025

MEILLEURE BANQUE EN AMÉRIQUE DU NORD POUR LES QUESTIONS ESG

EUROMONEY AWARDS FOR EXCELLENCE
2025

MEILLEUR TAUX DE SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE PARMİ LES BANQUES DE TAILLE MOYENNE POUR LA BANQUE TANGERINE

J.D. Power
2025 | 2024 | 2023 |
2022 | 2021 | 2020 |
2019 | 2018 | 2017 |
2016 | 2015 | 2014 |
2013 | 2012

LEADERSHIP REMARQUABLE EN TRANSPARENCE POUR LA DURABILITÉ

GLOBAL FINANCE
2025 | 2024 | 2023 |
2022 | 2021

COTE ESG DE « AAA »

MSCI
2025 | 2024 | 2023 | 2022

FIGURE PARMİ LES BANQUES LES PLUS PERFORMANTES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ À L'ÉCHELLE MONDIALE

DOW JONES BEST-IN-CLASS
NORTH AMERICAN INDEX
2024 | 2023 | 2022 |
2021 | 2020 | 2019 |
2018

POUR COMMUNIQUER AVEC NOUS

INVESTISSEURS

Relations avec les investisseurs, Affaires financières
Banque Scotia
40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
Tél. : 416 775-0798
Courriel : investor.relations@scotiabank.com

CLIENTS

Veuillez d'abord vous adresser au directeur de votre succursale/centre de service.
En cas de question non résolue, veuillez communiquer avec :

Bureau de traitement des plaintes transférées
Banque Scotia
44 King Street West, Toronto (Ontario)
Canada M5H 1H1
Tél. : 416 933-1780 ou sans frais 1 877 700-0044
Courriel : escalatedconcerns@scotiabank.com

ACTIONNAIRES

Modifications au registre d'actions
Changements d'adresse
Information sur les dividendes
Perte de certificat d'actions
Transferts successoraux
Envois multiples

Société de fiducie Computershare du Canada
320 Bay Street, 14th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5H 4A6
Tél. : 1 877 982-8767
Courriel : service@computershare.com

Coagent de transfert (É.-U.)
Computershare Trust Company N.A.
Tél. : 1 781 575-2000
Courriel : service@computershare.com

Adresse municipale/messagerie
A/S : Services aux actionnaires
150 Royall Street
Canton (MA) USA 02021

Adresse postale
PO Box 43078
Providence (RI) USA 02940-3078

QUESTIONS LIÉES À LA GOUVERNANCE

Bureau de gouvernance
Banque Scotia
40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
Tél. : 416 866-3672
Courriel : corporate.secretary@scotiabank.com

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

Président du conseil
Banque Scotia
40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
Courriel : chair.board@scotiabank.com

QUESTIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Président, comité du capital humain et de la rémunération
Banque Scotia
40 Temperance Street, Toronto (Ontario)
Canada M5H 0B4
Courriel : executive.compensation@scotiabank.com

Rappel au sujet des envois aux actionnaires

Nous annonçons nos résultats financiers par voie de communiqué et nos états financiers ainsi que notre rapport de gestion sont affichés sur notre site Web (banquescotia.com).

Si vous êtes un actionnaire et que vous souhaitez recevoir nos états financiers trimestriels et notre rapport de gestion en 2026, 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}

^{MC} Marque de commerce de La Banque de Nouvelle-Écosse.
^{MD} Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.