

Comité de ressources humaines

Le Conseil d'administration de la Banque délègue au Comité de ressources humaines certains rôles et responsabilités énumérés dans le mandat qui suit. Le Comité supervise et approuve la gestion des risques en rémunération, les politiques et principaux programmes de rémunération, les principales stratégies et pratiques au niveau de la culture et de la gestion des talents, les plans de relève pour les Membres de la direction¹, les régimes de retraite et la communication avec les actionnaires.

Le Comité s'assure qu'il existe à la Banque des programmes en gestion des ressources humaines qui lui permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de promouvoir l'expérience employé.

Parmi les activités qu'il effectue pour s'acquitter de son mandat, le Comité :

- Est responsable de la nomination, établit les objectifs de rendement, évalue la performance du président et chef de la direction et des membres de l'Équipe de direction et recommande au Conseil l'approbation de leur rémunération.
- Effectue une vigie des politiques et programmes de rémunération globale applicables à la Banque et ses filiales.
- Révise le plan de relève et de développement des Membres de la direction, incluant celui du premier dirigeant de certaines filiales de la Banque, ainsi que les stratégies de mobilisation, de développement et d'acquisition des talents et en matière d'inclusion, diversité, équité et accessibilité.
- Supervise les régimes de retraite et d'avantages sociaux de la Banque et de ses filiales participantes.
- Assure le suivi de la gouvernance et des contrôle internes en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines, principalement la rémunération, de la Banque et de ses filiales.
- Reçoit des rapports réguliers de la direction sur l'état d'avancement des initiatives stratégiques et des indicateurs de performance clés liées aux ressources humaines pour lui permettre de surveiller et d'évaluer l'efficacité des stratégies.

1. Rôle et responsabilités du comité

1.1 **Président et chef de la direction, Équipe de direction et fonctions de supervision**

Nomination et mandat

- Le Comité recommande au Conseil la nomination d'un nouveau président et chef de la direction ou de nouveaux membres de l'Équipe de direction.
- Le Comité revoit, approuve et recommande au Conseil l'approbation de la description des fonctions du président et chef de la direction ainsi que des modifications qui pourraient y être

¹ Pour les fins du présent mandat, sont « Membres de la direction », le président et chef de la direction, les autres membres de l'Équipe de direction, les personnes dûment nommées par le Conseil, occupant les fonctions de premiers vice-présidents et vice-présidents de la Banque, toutes relevant directement des membres de l'Équipe de direction et employées de filiales de la Banque ainsi que toute personne employée de la Banque dont le Comité considérera qu'elle occupe des fonctions analogues.

apportées.

Performance

- Le Comité examine et recommande au Conseil l'approbation annuelle des objectifs et des indicateurs clés de performance liés à la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte des stratégies opérationnelles, des bonnes pratiques de gouvernance et du marché.
- Le Comité évalue annuellement les réalisations et la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance annuels, incluant les priorités ESG, ainsi que la prudence avec laquelle celui-ci a géré les activités de la Banque et les risques auxquels elle est exposée et en fait rapport au Conseil.
- Le Comité reçoit et examine annuellement le rapport du président et chef de la direction sur la performance des membres de l'Équipe de direction ainsi que les recommandations du Comité d'audit et du Comité de gestion des risques quant à l'évaluation de la performance des fonctions de supervision et en fait rapport au Conseil.

Rémunération

- Le Comité recommande au Conseil l'approbation d'une offre de rémunération pour le président et chef de la direction.
- Le Comité approuve et recommande au Conseil l'approbation d'une offre de rémunération pour les membres de l'Équipe de direction et les responsables des fonctions de supervision suivant les recommandations du Comité d'audit et du Comité de gestion des risques.

Relève

- Le Comité soutient le Conseil dans le suivi du processus de planification de la succession de certaines filiales et révisé le plan de relève du président et chef de la direction, des membres de l'Équipe de direction et des fonctions de supervision ainsi que le programme de préparation aux urgences de la Banque en tenant compte des valeurs de la Banque dont notamment la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité.

1.2 Politiques et programmes de rémunération

Dans son rôle de surveillance des risques liés à la rémunération, le Comité est soutenu par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération.

Politiques et programmes

- Le Comité approuve ou recommande au Conseil les politiques et principaux programmes de rémunération globale de la Banque incluant les plans incitatifs à base d'actions ainsi que les autres conditions d'emploi et les avantages sociaux, ainsi que toute modifications importantes à ces derniers.
- Le Comité veille à l'application des politiques et programmes majeurs de rémunération globale de la Banque et de ses filiales, et s'assure que ceux-ci favorisent l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Banque et sont conformes à la réglementation et aux normes en vigueur, y compris les normes établies par le Conseil de stabilité financière et ce, sans compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation.
- Le Comité s'assure qu'il y a en place des programmes d'avantages sociaux et de bien-être qui favorisent la santé, la sécurité et le bien-être des employés, tant sur le plan physique et mental que financier.
- Le Comité s'assure que des mécanismes adéquats sont mis en œuvre afin de repérer, d'évaluer et de gérer les risques associés aux principaux programmes de rémunération globale de la Banque et ce, lors de leur élaboration, révision et mise en application et que ces mécanismes sont

conformes au cadre d'appétit pour le risque de la Banque.

Paramètres salariaux et rémunération variable cible

- Le Comité examine et approuve les paramètres salariaux de la Banque et de ses filiales et s'assure que la rémunération versée y est conforme.
- Le Comité recommande au Conseil l'approbation des cibles de performance liées aux principaux programmes de rémunération variable de la Banque et de ses filiales ainsi que leur mode de distribution et s'assure que la rémunération versée respecte les cibles de performance.
- Le Comité recommande au Conseil l'approbation de toute exception jugée importante à l'application des paramètres salariaux et des programmes de rémunération variable.

Actionnariat

- Le Comité veille à ce que la rémunération des Membres de la direction de la Banque et de ses filiales désignées soit étroitement liée aux intérêts à long terme des actionnaires et pour ce faire, assure l'établissement et le suivi régulier des lignes directrices en matière d'actionnariat.

1.3 Gestion des talents

Le Comité veille à ce que les stratégies talent et la culture organisationnelle de la Banque soient alignées avec la stratégie d'affaires ainsi que les valeurs de la Banque et son engagement à créer un bassin de talent diversifié et un milieu ouvert, équitable, inclusif et accessible.

Planification de la relève

- Le Comité se concentre à intervalles réguliers sur le bassin des Membres de la direction de la Banque et de ses filiales en tenant compte des recommandations du Comité d'audit et du Comité de gestion des risques quant à la planification de la relève des responsables des fonctions de supervision et supporte le Conseil dans le suivi du processus de planification de la relève;

Stratégies d'acquisition, de développement et de mobilisation

- Le Comité veille à la mise en place de stratégies d'acquisition, de développement et de mobilisation et en matière d'inclusion, diversité, équité et accessibilité². Le Comité suit les progrès et le développement des Membres de la direction clés conformément aux plans de relève.

Cessation des fonctions

- Le Comité revoit les modalités générales de toute entente en cas de terminaison d'emploi ou de changement de contrôle conclue entre la Banque et un Membre de la haute direction³.

1.4 Régimes de retraite

Régimes de retraite

² Les filiales opèrent dans le respect des lois et règlements applicables en vigueur. En cas de conflit entre un requis prévu au mandat et la législation locale en vigueur, cette dernière aura préséance.

³ Pour les fins du présent mandat, l'expression « Membre de la haute direction de la Banque » réfère au président et chef de la direction et aux autres membres de l'Équipe de direction de la Banque.

- Le Comité assure la supervision des régimes de retraite de la Banque et de ses filiales, du Fonds commun d'investissement pour les régimes de pension participants de la Banque (le « Fonds ») et de la Fiducie principale CD BNC (la « Fiducie CD »).
- Le Comité examine et approuve toutes les modifications apportées aux régimes de retraite de la Banque et de ses filiales.
- Le Comité examine et approuve la politique de capitalisation et les modifications qui peuvent y être apportées de temps à autre.
- Le Comité, suite aux recommandations du Comité de retraite de la Banque, examine et approuve la politique de placement du Fonds et, si applicable, la politique de placement de la Fiducie CD, ainsi que les modifications qui y sont apportées de temps à autre, à l'exception des modifications de nature administrative, celles-ci pouvant être approuvées par le Comité de retraite.
- Le Comité examine, au moins une fois par an, les rapports sur les décisions et activités du Comité de retraite de la Banque, la situation financière et les rendements des régimes de retraite de la Banque et de ses filiales et, du Fonds et de la Fiducie CD, et en fait rapport au Conseil.

Comités de retraite et conseil des pensions

- Le Comité approuve le mandat du Comité de retraite de la Banque, désigne les membres y siégeant et approuve la rémunération des membres externes.
- Le Comité approuve la nomination des membres du conseil des pensions et les personnes représentantes de l'employeur siégeant au sein des comités de retraite des filiales de la Banque, et peut déléguer ce pouvoir, le cas échéant.

1.5 Gouvernance et contrôle

Évaluation du risque et contrôles internes

- Le Comité reçoit et examine le rapport de l'Audit interne visant à déceler tout écart important entre les politiques, programmes et pratiques de la Banque en matière de rémunération et la réglementation et les normes en vigueur ainsi qu'entre la rémunération versée et celle devant l'être au terme des politiques et programmes de rémunération globale de la Banque et de ses filiales.

Communications avec les actionnaires et les parties prenantes

- Le Comité communique aux actionnaires les informations pertinentes sur la rémunération globale des Membres de la direction de la Banque, l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction et sur les décisions prises par le Comité.
- Le Comité rencontre les actionnaires institutionnels et autres parties prenantes intéressées relativement à la démarche en matière de rémunération et aux autres questions de gouvernance.

Changements législatifs et réglementaires

- Le Comité surveille et examine les changements législatifs et réglementaires en matière de gestion des ressources humaines, en particulier en ce qui a trait à la rémunération et à la gouvernance, applicables à la Banque et à ses filiales.

Responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)

- Le Comité exerce ses activités conformément aux pratiques et stratégies de la Banque en matière d'ESG.
- Le Comité examine, en collaboration avec le Comité de gestion des risques et avec le Comité de révision et de gouvernance, l'évolution des priorités ESG et son impact sur le programme de rémunération des Membres de la direction.
- Le Comité veille à ce que les stratégies en gestion des ressources humaines et la culture

organisationnelle de la Banque soient alignées avec les pratiques et stratégies de la Banque en matière d'ESG, incluant les aspects relatifs à la santé et au bien-être des employés.

- Vérifie que chacun des Membres de la haute direction ainsi que les responsables des fonctions de supervision respectent le Code de conduite et les normes de la Banque en matière de conflit d'intérêts

2. POUVOIRS

2.1. Engager des firmes de conseils externes indépendantes

- Le Comité peut engager des firmes de conseils juridiques ou d'autres firmes de conseils externes indépendantes pour l'aider à exercer ses responsabilités.
- Le Comité fixe la rémunération de ces firmes. La Banque fournit les fonds nécessaires afin d'acquitter les coûts relatifs aux services rendus par ces firme.

2.2. Enquêter et avoir accès aux livres, registres, installations, membres de la direction et du personnel

- Le Comité peut enquêter sur toute question qu'il juge pertinente. Pour mener son enquête, il peut avoir plein accès aux livres, registres, installations, Membre de la direction et du personnel de la Banque.

2.3. Déléguer des pouvoirs à un sous-comité

- Le Comité peut, à sa discrétion, désigner un sous-comité afin d'examiner toute question visée par le présent mandat.

2.4. Communiquer directement avec les Membres de la direction et du personnel

- Le Comité peut communiquer directement avec la première vice-présidente à direction, Expérience employé ou avec tout autre Membre de la direction ou du personnel.

2.5. Exercer toute autre fonction qui lui est confiée ou requise par la législation

- Le Comité exerce toute fonction requise par la législation en vigueur, ou toute fonction que lui confie le Conseil de temps à autre.
- Le Comité adresse au Conseil toutes les recommandations qu'il juge appropriées sur les sujets qui sont de son ressort.

2.6. Filiales de la Banque

- Le Comité peut aussi agir à titre de comité des ressources humaines pour toute filiale de la Banque dont la loi constitutive le permettrait. Dans ce cas, il exerce toutes les fonctions qui incombent à un tel comité conformément à la législation.

2.7. Formation continue

- Le Comité s'informe des changements législatifs et réglementaires ainsi que des tendances de marché en matière de gestion des ressources humaines.
- Le Comité informe le Conseil de ces changements ou de ces nouveautés.

- Pour se tenir à jour sur toute question qui relève de son mandat, le Comité participe à des séances d'informations concernant des sujets d'actualité qui relèvent de ces compétences.

3. COMPOSITION

3.1. Composition du Comité

- Constitué par le Conseil et composé de Membres du Conseil nommés par le Conseil.
- Minimum de trois membres. Chacun des membres possède une bonne compréhension des questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération ou est en mesure d'acquiescer les connaissances ou l'expertise nécessaire dans un délai raisonnable suivant sa nomination.
- Une personne qui préside, nommé par le Conseil parmi les membres du Comité
- Une personne qui occupe le poste de secrétaire qui est secrétaire de la Banque ou toute autre personne désignée pour occuper ce poste.
- La composition du Comité est revue chaque année.

3.2. Président du Comité

- Les fonctions de présidence du Comité sont décrites dans son propre mandat. La personne qui préside le Comité peut demander au président du Conseil que certains sujets sous la responsabilité du Comité soient soumis au Conseil.
- Si la personne qui préside ne peut pas être présente : le Comité choisit une personne pour présider à même les membres du Comité présents à cette réunion ou demande au président du Conseil de présider la rencontre.

3.3. Critères de sélection des membres du Comité

Être indépendant

- Chaque membre doit être indépendant au sens défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

3.4. Durée du mandat des membres du Comité

Durée

Chaque membre exerce ses fonctions jusqu'à ce que la personne qui le succédera soit nommée ou jusqu'à ce qu'il:

- Démissionne
- Soit destitué
- Ne siège plus comme Membre du Conseil

Remplacer le départ d'un membre en cours d'année (vacance)

- Une vacance au sein du Comité est comblée par le Conseil, s'il le juge opportun.
- S'il ne nomme pas de nouveau membre et que le Comité compte le nombre minimum de membres requis, les décisions du Comité sont valides.

3.5. Évaluation et révision du mandat

- Le Comité revoit et évalue annuellement la pertinence de son mandat et évalue son efficacité à le remplir.

4. RÉUNIONS

4.1. Réunions régulières fixées à l'avance

- Au moins une réunion par trimestre
- Dates, heures, buts et lieux des réunions sont fixés à l'avance par le Conseil. Ces informations sont transmises aux membres annuellement. Aucun autre avis n'est envoyé.

4.2. Réunions hors-calendrier fixées en cours d'année (au besoin)

Qui peut les convoquer

- Des réunions hors-calendrier peuvent être convoquées par:
 - ✓ Le président du Comité
 - ✓ Tout autre membre du Comité
 - ✓ Le président du Conseil
 - ✓ Le président et chef de la direction
 - ✓ La première vice-présidente à la direction, Expérience employé

Date, heure et lieu d'une telle réunion

- La date, l'heure, le but et le lieu de la réunion sont transmis aux membres du Comité par tout moyen de communication, sans qu'il soit nécessaire d'en donner autrement avis. L'avis mentionne également le sujet de la réunion.

Avis de convocation requis sauf exception

- *Avis de 24 heures* : les membres doivent être avisés d'une réunion hors-calendrier au moins 24 heures avant l'heure et la date fixées pour la réunion.
- *Renonciation à l'avis* : la présence d'un membre à une réunion équivaut à une renonciation à cet avis, sauf lorsque ce membre est présent dans le but exprès de s'opposer à l'examen de toute question au motif que la réunion n'est pas convoquée en bonne et due forme.
- *Exception no 1 – avis de deux heures* : l'avis de convocation peut être envoyé deux heures avant s'il y a urgence selon le président du Conseil, la personne qui préside le Comité ou le président et chef de la direction.
- *Exception no 2 – aucun avis* : une réunion hors-calendrier peut être tenue sans avis si tous les membres du Comité sont présents ou lorsque les membres absents renoncent par écrit à l'avis de la tenue de la réunion.

4.3. Réunions exceptionnelles du Conseil pour étudier des questions qui intéressent le Comité

- La personne qui préside le Comité peut convoquer une réunion du Conseil afin d'étudier les questions qui intéressent le Comité.

4.4. Lieux : en personne ou à distance

- Les réunions peuvent avoir lieu par téléphone ou par tout autre moyen permettant à tous les membres de communiquer adéquatement et simultanément entre eux. La personne à distance est présumée présente.

4.5. Personnes pouvant être invitées aux réunions

Président et chef de la direction

- La personne occupant la fonction de président et chef de la direction peut assister à chacune des réunions du Comité.

Président du Conseil

- La personne occupant la fonction du président du Conseil peut assister à chacune des réunions du Comité.

Toute autre personne invitée par le Comité

- Elle peut assister à une partie ou à la totalité de la réunion, selon ce qui est convenu avec le Comité.

Huis clos

- Une partie de la réunion doit toujours avoir lieu en l'absence du président et chef de la direction ou de tout autre Membre de la direction de la Banque.

4.6. Nombre minimal de membres pour tenir une réunion du Comité (quorum)

- La majorité des membres du Comité doivent être présents : si un membre s'absente temporairement d'une réunion parce qu'il est en conflit d'intérêts sur le sujet abordé, il est réputé être présent à la réunion (article 182(3) de la *Loi sur les banques*).
- La personne qui préside le Comité peut demander au président du Conseil d'agir comme membre du Comité pour toute réunion dont le quorum n'est pas atteint et lui donner un droit de vote, à moins que le président du Conseil soit déjà membre de ce Comité.

4.7. Vote

- Toutes les décisions à prendre par le Comité doivent être soumises au vote.
- À la majorité des voix : les décisions soumises au vote par le Comité doivent être approuvées à la majorité des voix des membres présents.
- À l'unanimité si la réunion compte deux membres uniquement : si le Comité est composé de trois membres et que deux membres seulement assistent à une réunion, les décisions soumises au vote doivent être approuvées à l'unanimité.

4.8. Procès-verbal des réunions

Procès-verbal

- Le secrétaire est responsable de rédiger le procès-verbal de chacune des réunions du Comité. Celui-ci doit être approuvé par les membres du Comité avant d'être classé dans un registre des procès-verbaux. Il est transmis pour information à tous les membres du Conseil lors d'une prochaine réunion du Conseil.

Rapport verbal du président au Conseil

- Le président du Comité doit rapporter verbalement les délibérations et les recommandations du Comité lors de la prochaine réunion du Conseil.