

Assemblée annuelle des actionnaires

Le 10 avril 2014

Avis de convocation à l'assemblée annuelle
des détenteurs d'actions ordinaires
de la Banque Nationale du Canada

Circulaire de sollicitation de procurations
de la direction

Termes et abréviations utilisés →

Utilisez le tableau situé au dos de ce rabat afin de faciliter votre lecture.



**N'oubliez pas de voter.
Votre vote est important.**

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Assemblée : Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le jeudi 10 avril 2014 à 8 h 30 (HAR) ainsi que toute reprise en cas d'ajournement

Banque : Banque Nationale du Canada

BSIF : Bureau du surintendant des institutions financières Canada

C/audit : Comité d'audit du Conseil

CAGR : Comité d'audit et de gestion des risques du Conseil

CGR : Comité de gestion des risques du Conseil

Circulaire : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'Assemblée

Computershare : Société de fiducie Computershare du Canada

Conseil : Conseil d'administration de la Banque

CRG : Comité de révision et de gouvernance du Conseil

CRH : Comité de ressources humaines du Conseil

CSF : Conseil de stabilité financière

Deloitte : Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.

DPVA : Droits à la plus-value des actions de la Banque

FBN : Financière Banque Nationale

HAE : Heure avancée de l'Est

HAR : Heure avancée des Rocheuses

HNE : Heure normale de l'Est

IFRS : Normes internationales d'information financière

Loi : *Loi sur les banques*, L.C. 1991, c.46

Notice annuelle 2013 : Notice annuelle de la Banque déposée le 4 décembre 2013 sur le site Internet de la Banque (bnc.ca) et sur le site Internet SEDAR (sedar.com)

OPR : Offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités de la Banque

PAAR : Programme d'allocation après retraite

PRI : Programmes de primes annuelles de la Banque

RAA : Régime d'acquisition d'actions de la Banque

Rapport annuel 2013 : Rapport annuel de la Banque déposé le 4 décembre 2013 sur le site Internet de la Banque (bnc.ca) et sur le site Internet SEDAR (sedar.com), incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2013 ainsi que le rapport de gestion et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant

Régime d'options : Régime d'options d'achat d'actions de la Banque

Règlement 51-102 : *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, R.R.Q., c. V-1.1, r. 24

RTA : Rendement total à l'actionnaire

SEDAR : Système électronique de données, d'analyse et de recherche

UAD : Unités d'actions différées

UAP : Unités d'actions assujetties à la performance de la Banque

UAR : Unités d'actions assujetties à des restrictions

Dans la Circulaire, les mots « **dirigeant** » et « **direction** » et les expressions « **haut dirigeant** », « **membre de la haute direction** » et « **haute direction** » réfèrent respectivement aux définitions de « **dirigeant** » et de « **membres de la haute direction** » contenues dans la *Loi sur les valeurs mobilières*, L.R.Q., c. V-1.1 et le Règlement 51-102.

Les termes suivants sont toutefois utilisés aux fins des parties 6 (rapport du comité de ressources humaines), 7 et 8 et de l'énoncé de la position de la Banque en réponse aux propositions d'un actionnaire n^{os} 1 et 2, et reproduites à l'annexe A de la Circulaire concernant respectivement les Membres de la haute direction, les Membres de la haute direction visés ainsi que les Dirigeants :

Membres de la haute direction (au 31 octobre 2013) :

- sont « Membres de la haute direction » :
- le président et chef de la direction ;
 - le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finance et Trésorerie ;
 - le premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN ;
 - le premier vice-président à la direction, Gestion des risques ;
 - le premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN ;
 - la première vice-présidente à la direction, Marketing et Stratégie d'entreprise ;
 - le premier vice-président à la direction, Opérations et Bureau des initiatives stratégiques ;
 - la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises ;
 - la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives ; et
 - le premier vice-président à la direction, Technologie de l'information.

L'expression « autres Membres de la haute direction » inclut tous les Membres de la haute direction à l'exception du président et chef de la direction.

Membres de la haute direction visés :

L'expression « Membres de la haute direction visés » désigne le président et chef de la direction, le chef des finances et les trois Membres de la haute direction les mieux rémunérés selon la définition prévue au Règlement 51-102, soit :

- Louis Vachon** – président et chef de la direction ;
Ghislain Parent – chef des finances et premier vice-président à la direction, Finance et Trésorerie ;
Diane Giard – première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises ;
Luc Paiement – premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN ; et
Ricardo Pascoe – premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN.

Dirigeants : L'expression « Dirigeants » inclut les premiers vice-présidents et les vice-présidents de la Banque, tous les titulaires de postes relevant directement des Membres de la haute direction qui sont employés de filiales de la Banque, ainsi que tout employé de la Banque dont le comité de ressources humaines considère qu'il occupe des fonctions analogues.

Montréal, le 21 février 2014

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du conseil d'administration et aux membres de la direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada qui aura lieu le jeudi 10 avril 2014 à 8 h 30 (HAR) au The Fairmont Palliser, situé au 133 9th Avenue SW, à Calgary (Alberta) Canada.

L'assemblée annuelle est pour nous l'occasion de vous faire part de nos réalisations et de nos projets en cours, mais également de connaître votre opinion au sujet des propositions soumises au vote, ainsi que de répondre à vos questions.

Les propositions soumises au vote au cours de l'assemblée annuelle sont également décrites dans la circulaire. Nous espérons que vous prendrez le temps d'examiner l'information fournie sur ces propositions.

La circulaire et le rapport annuel 2013 de la Banque sont disponibles notamment sur le site Internet de la Banque (bnc.ca).

Votre participation est importante pour nous. Si vous prévoyez ne pas être présent, vous pouvez tout de même vous exprimer sur les propositions soumises au vote en remplissant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote prévu à cet effet.

Cet événement sera diffusé en direct dans la section « Relations investisseurs » de notre site Internet, à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs. L'enregistrement de l'assemblée annuelle sera par ailleurs disponible pour réécoute sur notre site Internet jusqu'à la prochaine assemblée.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) Jean Douville
Président du conseil d'administration

(s) Louis Vachon
Président et chef de la direction

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE NATIONALE DU CANADA

Date : le jeudi 10 avril 2014
Heure : 8 h 30 (HAR)
Lieu : The Fairmont Palliser
133 9th Avenue SW
Calgary (Alberta) Canada

Aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2013 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. examiner une résolution consultative en vue d'accepter l'approche du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») en matière de rémunération de la haute direction;
4. nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant;
5. examiner les propositions présentées par un actionnaire et reproduites à l'annexe A de la Circulaire; et
6. examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie.

Par ordre du conseil d'administration,

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) *Linda Caty*
Vice-présidente et secrétaire corporatif

Montréal, le 21 février 2014

Qui peut voter

Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque dont les actions sont immatriculées au registre de la Banque à leur nom, au nom d'un courtier, d'un autre intermédiaire ou au nom d'un mandataire dûment autorisé le 21 février 2014 à 17 h (HNE), ont le droit de recevoir un avis de convocation et d'exprimer un vote par action ordinaire lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque (l'« Assemblée »), sous réserve des restrictions établies par la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi »).

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, soit le 21 février 2014, 327 188 454 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

Exercice du droit de vote

Les détenteurs d'actions ordinaires inscrits peuvent exercer leurs droits de vote en assistant à l'Assemblée ou en remplissant un formulaire de procuration. Si vous ne prévoyez pas assister à l'Assemblée, veuillez remplir, dater et signer le formulaire de procuration ci-joint. Vous pouvez le retourner soit par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; soit par télécopieur au 1 866 249-7775. Ce formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard le mardi 8 avril 2014 à 17 h (HAE).

Pour de plus amples renseignements au sujet de la procédure à suivre pour les détenteurs d'actions ordinaires ayant reçu un formulaire d'instructions de vote, veuillez consulter la section « Comment voter » de la partie 1 de la Circulaire et vous reporter aux directives reçues de votre courtier.

Pour toute question concernant la Circulaire ou l'exercice du droit de vote, veuillez communiquer par téléphone avec la firme de sollicitation de procurations Georgeson Shareholder Communications Canada Inc. en composant le 1 888 605-8407.

1	RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	P. 1
2	ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	P. 3
3	CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR	P. 5
4	PRATIQUES DE GOUVERNANCE	P. 15
5	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	P. 26
6	COMITÉS DU CONSEIL	P. 31
7	INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION	P. 43
8	INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	P. 69
9	AUTRES RENSEIGNEMENTS	P. 83
A	ANNEXE – PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE	P. 85

MISE EN GARDE À PROPOS DES DÉCLARATIONS PROSPECTIVES

À l'occasion, la Banque fait des déclarations prospectives écrites et verbales, notamment celles contenues dans les sections « Principales tendances économiques » et « Perspectives pour la Banque Nationale » du Rapport annuel 2013, ainsi que dans d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens et d'autres communications, et ce, aux fins de décrire le contexte économique dans lequel la Banque évoluera au cours de l'exercice 2014 et les objectifs qu'elle souhaite atteindre au cours de cette période. Ces déclarations prospectives sont faites conformément aux lois sur les valeurs mobilières en vigueur. Elles comprennent, entre autres, des déclarations à l'égard de l'économie – notamment les économies canadienne et américaine –, de l'évolution des marchés, des observations concernant les objectifs de la Banque et ses stratégies pour les atteindre, le rendement financier prévu de la Banque et certains risques auxquels la Banque est confrontée. Ces déclarations prospectives sont habituellement marquées par l'usage de verbes au futur et au conditionnel ou par l'emploi d'expressions comme « prévoir », « croire », « estimer », « projeter », « s'attendre à », « avoir l'intention de » et autres termes ou expressions similaires.

En raison de leur nature même, ces déclarations prospectives supposent l'élaboration d'hypothèses, et elles comportent donc nécessairement des risques et des incertitudes d'ordre général et spécifique. Les hypothèses qui ont trait à la performance des économies du Canada et des États-Unis en 2014 et à leurs effets sur les activités de la Banque figurent parmi les principaux facteurs pris en considération au moment de déterminer les priorités et les objectifs stratégiques et de fixer les objectifs financiers, notamment en ce qui a trait à la provision pour pertes sur créances. Au moment d'établir les prévisions concernant la croissance économique en général et dans le secteur des services financiers en particulier, la Banque s'appuie surtout sur les données économiques historiques fournies par les gouvernements du Canada et des États-Unis et leurs organismes.

Il est fort possible que les projections expresses ou implicites contenues dans ces déclarations prospectives ne se réalisent pas ou se révèlent inexactes. La Banque recommande aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations, étant donné que divers facteurs, dont plusieurs sont indépendants de la volonté de la Banque, pourraient faire en sorte que les résultats, les conditions, les mesures ou les événements futurs varient sensiblement des objectifs, attentes, estimations ou intentions figurant dans les présentes déclarations prospectives. Ces facteurs incluent notamment le risque stratégique, le risque de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité, le risque opérationnel, le risque réglementaire, le risque de réputation et le risque environnemental, lesquels sont décrits plus amplement dans la section « Gestion des risques » débutant à la page 60 du Rapport annuel 2013, et plus précisément la conjoncture économique générale et les conditions du marché financier au Canada, aux États-Unis et dans certains autres pays où la Banque exerce ses activités, y compris la modification à la réglementation touchant les activités de la Banque et affectant les fonds propres et les liquidités, la situation entourant les billets restructurés des conduits de VAC, notamment la valeur de réalisation des actifs sous-jacents; les modifications apportées aux conventions et méthodes comptables que la Banque utilise à des fins de présentation de sa situation financière, y compris les incertitudes liées aux hypothèses et aux principales estimations comptables; les lois fiscales en vigueur dans les pays où la Banque est présente, principalement le Canada et les États-Unis (y compris le nouveau régime de déclaration imposé aux termes des articles 1 471 à 1 474 du *Internal Revenue Code* de 1986 des États-Unis (FATCA)); les modifications aux Lignes directrices sur les fonds propres et la liquidité ainsi que les instructions relatives à leur présentation et leur interprétation.

La liste des facteurs de risques susmentionnés n'est pas exhaustive. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis dans les sections « Gestion des risques » et « Autres facteurs de risque » du Rapport annuel 2013. Les investisseurs et autres personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs susmentionnés ainsi que les incertitudes et les risques qu'ils comportent. La Banque met également le lecteur en garde contre une confiance induite dans ces déclarations prospectives.

L'information prospective contenue dans le présent document est destinée à l'interprétation des renseignements contenus dans ce document et pourrait ne pas convenir à d'autres fins.

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

À moins d'avis contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 21 février 2014.

La Circulaire vous est transmise dans le cadre de la sollicitation effectuée par la direction de la Banque, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'Assemblée devant avoir lieu le jeudi 10 avril 2014 à 8 h 30 (HAR) au The Fairmont Palliser, situé au 133 9th Avenue SW à Calgary (Alberta) Canada, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement.

Qui peut voter

Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque dont les actions sont immatriculées au registre de la Banque à leur nom, au nom d'un courtier en valeurs mobilières, d'un autre intermédiaire ou au nom d'un mandataire dûment autorisé, le 21 février 2014 à 17 h (HNE), ont le droit de recevoir un avis de convocation et d'exprimer un vote par action ordinaire lors de l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

Un détenteur inscrit est un détenteur dont les actions ordinaires sont immatriculées à son nom au registre de la Banque. Un propriétaire véritable est un détenteur dont les actions ordinaires ne sont pas immatriculées à son nom au registre de la Banque et sont plutôt détenues en son nom par un prête-nom, par exemple un courtier en valeurs mobilières, un autre intermédiaire ou un mandataire dûment autorisé.

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, soit le 21 février 2014, 327 188 454 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

Effet du fractionnement par voie de dividende en actions versé le 13 février 2014

Le 13 février 2014, les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque qui étaient inscrits au registre de la Banque le 6 février 2014 ont reçu sous forme de dividende une action ordinaire pour chaque action ordinaire qu'ils détenaient. Le versement de dividende en actions a eu pour effet de fractionner les actions ordinaires de la Banque en circulation à raison de deux pour une.

Chaque action ordinaire confère à son détenteur un droit de vote sur les sujets indiqués dans l'avis de convocation. Cependant, sous réserve de certaines exceptions prévues à la Loi, la Loi interdit l'exercice des droits de vote rattachés aux actions de la Banque détenues en propriété effective par :

- i) le gouvernement du Canada ou d'une province;
- ii) le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques;
- iii) un organisme d'une de ces entités;
- iv) une personne qui a acquis un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions de la Banque (quand elle-même et les entités qu'elle contrôle détiennent la propriété véritable de plus de 10 % de l'ensemble des actions en circulation de cette catégorie) sans l'agrément du ministre des Finances (Canada); ou
- v) une personne qui détient un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions d'une autre banque à participation multiple ou société de portefeuille bancaire dont les capitaux propres sont égaux ou supérieurs à 12 milliards de dollars.

De plus, il est interdit à toute personne et à toute entité qu'elle contrôle d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Banque, selon l'information la plus récente disponible, aucune personne n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % de l'ensemble des actions ordinaires en circulation de la Banque, ou n'exerce une emprise sur plus de 10 % de ces actions ordinaires en circulation.

Comment voter

Détenteurs inscrits

Un détenteur inscrit peut voter en personne à l'Assemblée ou remplir, signer et retourner le formulaire de procuration ci-joint. Ce formulaire de procuration autorise un fondé de pouvoir à représenter le détenteur inscrit et à voter en son nom à l'Assemblée.

Propriétaires véritables

Un propriétaire véritable doit, pour voter en personne à l'Assemblée :

- se nommer lui-même fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote;
- ne pas remplir la partie concernant l'exercice du droit de vote, puisque son vote sera recueilli lors de l'Assemblée; et
- retourner le formulaire d'instructions de vote suivant les directives qui y sont indiquées.

Si le propriétaire véritable ne prévoit pas assister à l'Assemblée, il peut également, pour exercer son droit de vote, remplir, signer et retourner le formulaire d'instructions de vote qui lui a été transmis par son courtier ou par tout autre intermédiaire suivant les directives figurant dans ce formulaire.

Ce formulaire d'instructions de vote autorise un fondé de pouvoir à représenter le propriétaire véritable et à voter en son nom à l'Assemblée. Il est interdit aux courtiers en valeurs mobilières et aux autres intermédiaires canadiens et à l'un de leurs mandataires dûment autorisés d'exercer au nom du propriétaire véritable les droits de vote rattachés aux actions ordinaires, sauf s'ils reçoivent des instructions précises à cet effet.

Désignation des fondés de pouvoir

Les fondés de pouvoir préalablement désignés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sont des administrateurs de la Banque. Si un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable désire nommer, à titre de fondé de pouvoir pour le représenter à l'Assemblée, une personne autre que celles qui sont désignées dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, il lui suffit de biffer les noms mentionnés et d'inscrire le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cet effet.

Si le détenteur inscrit ou le propriétaire véritable n'est pas une personne physique, le formulaire de procuration ou d'instructions de vote doit être signé par un membre de la direction ou un mandataire dûment autorisé par ce détenteur inscrit ou ce propriétaire véritable. Il n'est pas nécessaire que le fondé de pouvoir soit lui-même détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

Le formulaire de procuration devra, pour être valide, être retourné, soit par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; soit par télécopieur au 1 866 249-7775, et être reçu au plus tard le mardi 8 avril 2014 à 17 h (HAE).

Le formulaire d'instructions de vote doit, pour être valide, être retourné suivant les directives qui y sont indiquées.

Exercice du droit de vote

Le fondé de pouvoir désigné dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote exercera les droits de vote rattachés aux actions ordinaires selon les instructions reçues du détenteur inscrit ou du propriétaire véritable.

En l'absence d'instructions, les administrateurs de la Banque préalablement désignés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote exerceront les droits de vote rattachés aux actions ordinaires de la façon suivante :

- **EN FAVEUR** de l'élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur;
- **EN FAVEUR** de la résolution consultative portant sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction;
- **EN FAVEUR** de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant; et
- **CONTRE** les propositions nos 1, 2 et 3, présentées par un actionnaire et reproduites à l'annexe A de la Circulaire.

En l'absence d'instructions, tout autre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés aux actions ordinaires de façon discrétionnaire à l'égard de ces questions.

Changements ou autres sujets à l'ordre du jour de l'Assemblée

Le fondé de pouvoir désigné dispose d'un pouvoir discrétionnaire relativement à tout changement proposé lors de l'Assemblée concernant les sujets énoncés dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, et à toute autre question dont l'Assemblée pourrait être dûment saisie. Toutefois, il ne peut participer qu'à la nomination d'un auditeur indépendant ou qu'à l'élection d'un administrateur dont la candidature a été proposée dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ou dans la Circulaire.

À la date de la Circulaire, la direction de la Banque n'a connaissance d'aucun changement ni d'aucune autre question dont l'Assemblée pourrait être dûment saisie.

Révocation de la procuration ou des instructions de vote

Le détenteur inscrit peut révoquer sa procuration de la manière suivante :

- i) en déposant un avis écrit à cet effet, signé par lui ou par son mandataire dûment autorisé, soit :
 - au siège social de la Banque, à l'attention du Secrétariat corporatif, Banque Nationale du Canada, 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, soit le mercredi 9 avril 2014 à 17 h (HAE), ou précédant la date de reprise en cas d'ajournement; soit
 - auprès du président de l'Assemblée, le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou
- ii) en remplissant, en signant et en retournant de la manière prévue dans le formulaire de procuration, à Computershare, un nouveau formulaire portant une date postérieure à celle du formulaire préalablement transmis.

Le propriétaire véritable peut révoquer ses instructions de vote en suivant les directives de son courtier.

Confidentialité et dépouillement des votes

Afin de protéger le caractère confidentiel du vote, les votes exprimés par les détenteurs inscrits sont reçus et compilés aux fins de l'Assemblée par Computershare, registraire et agent des transferts de la Banque, alors que les votes exprimés par les propriétaires véritables sont compilés et transmis par les intermédiaires à Computershare. Computershare ne remet une copie d'un formulaire de procuration à la Banque que si un actionnaire désire manifestement communiquer son avis personnel à la direction ou lorsque des exigences légales le justifient.

Résultats des votes

Après l'Assemblée, la Banque publiera sans délai un communiqué de presse présentant les résultats des votes. Ce communiqué de presse sera déposé auprès des ACVM sur le site Internet SEDAR (sedar.com). Ce communiqué de presse sera également disponible sur le site Internet de la Banque (bnc.ca).

Sollicitation de procurations

La sollicitation de procurations se fera par la poste, par voie électronique, par téléphone ou en personne. Ce sont les employés, les dirigeants ou les administrateurs de la Banque ou encore les représentants de la firme de sollicitation de procurations Georgeson Shareholder Communications Canada Inc. (« Georgeson ») mandaté par la Banque qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque estime qu'elle paiera à Georgeson des honoraires d'environ 30 000 \$ pour ces services.

Envoi de la documentation aux propriétaires véritables opposés

La Banque n'a pas l'intention de payer d'intermédiaire pour envoyer la Circulaire et le formulaire d'instructions de vote aux propriétaires véritables opposés. Ceux-ci n'obtiendront ces documents que si leur intermédiaire assume les frais d'envoi.

Transmission électronique de documents



La Banque vous encourage à recevoir électroniquement tous les documents de divulgation continue de la Banque, notamment les documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires et les rapports annuels et intermédiaires. Lorsqu'un nouveau document est disponible, vous recevez un courriel vous en avisant et vous pouvez alors vous rendre sur le site Internet de la Banque (bnc.ca) pour le consulter ou le télécharger.

Comment s'inscrire à la transmission électronique

Détenteurs inscrits

Les détenteurs inscrits peuvent adhérer au service de transmission électronique via le site Internet www.computershare.com/ca-fr en suivant les instructions mentionnées.

Propriétaires véritables

Les propriétaires véritables du Canada et des États-Unis peuvent adhérer au service de transmission électronique via le site Internet proxymote.com en utilisant le numéro de contrôle figurant sur leur formulaire d'instructions de vote ou, après l'Assemblée, en communiquant avec leur intermédiaire afin d'obtenir un numéro d'inscription unique.

En adhérant à ce service, vous recevez vos documents plus rapidement, vous contribuez à protéger l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie et vous contribuez à réduire les coûts élevés d'impression et d'expédition.

1. Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2013 de la Banque, disponible sur son site Internet (bnc.ca) ainsi que sur le site Internet SEDAR (sedar.com).

2. Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 15. Jean Douville et Paul Gobeil ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur. Tous les candidats proposés à l'élection cette année sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception de Julie Payette.

Les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque ont été recommandés au Conseil par le comité de révision et de gouvernance. Leur nom et un sommaire de leur expérience professionnelle sont présentés dans la partie 3 de la Circulaire. On y précise également les conseils d'administration des émetteurs assujettis⁽¹⁾ et des sociétés publiques et parapubliques auxquels les candidats siègent présentement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

En l'absence d'instructions, les administrateurs de la Banque préalablement désignés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote exerceront les droits de vote rattachés aux actions ordinaires **EN FAVEUR** de l'élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur.

Chaque administrateur élu à l'Assemblée demeurera en fonction jusqu'à sa démission, jusqu'à l'élection ou la nomination de son remplaçant, ou jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque.

Un mécanisme de vote à la majorité est en vigueur aux fins de l'élection des candidats proposés à un poste d'administrateur. Pour de plus amples renseignements au sujet du vote à la majorité, veuillez consulter la partie 4 de la Circulaire.

Le résultat des votes obtenus par les candidats à un poste d'administrateur lors de l'assemblée annuelle tenue le 24 avril 2013 est disponible sur le site Internet de la Banque (bnc.ca) et sur le site Internet SEDAR (sedar.com).

3. Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction

La responsabilité de déterminer les objectifs et principes qui sous-tendent l'approche en matière de rémunération de la haute direction de la Banque incombe au Conseil, appuyé en cela par le comité de ressources humaines. Le Conseil a pour objectif d'expliquer clairement aux actionnaires tous les éléments significatifs composant la rémunération de la haute direction et de quelle façon son approche est liée aux objectifs stratégiques de la Banque.

Le Conseil, en soumettant au vote consultatif son approche en matière de rémunération de la haute direction, démontre son engagement envers les détenteurs d'actions de la Banque et reconnaît sa responsabilité quant aux décisions liées à la rémunération de la haute direction. De plus, le Conseil considère primordial que les détenteurs d'actions de la Banque soient informés et puissent bien comprendre sur quels principes se fondent ses décisions à cet égard. Ce vote consultatif s'inscrit dans le cadre d'un processus continu d'échange entre les actionnaires et le Conseil en ce qui a trait à l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

(1) Conformément aux lois canadiennes en valeurs mobilières en vigueur, l'émetteur assujetti est celui qui a fait un appel public à l'épargne.

Depuis la mise en place d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction en 2010, les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque ont toujours appuyé à plus de 95 % l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction.

Le comité de ressources humaines et le Conseil recommandent de voter **EN FAVEUR** de la résolution consultative portant sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction.

La résolution soumise au vote est la suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada, que les détenteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Nationale du Canada transmise en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2014. »

La résolution consultative ci-dessus, sur laquelle les détenteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'Assemblée sont appelés à se prononcer, ne saurait lier le Conseil. Toutefois, le Conseil considérera le résultat du vote dans le cadre de la révision de son approche en matière de rémunération de la haute direction.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction, veuillez consulter les parties 7 et 8 de la Circulaire.

Les actionnaires qui ont des préoccupations ou des questions relativement à l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction peuvent communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, y compris un administrateur indépendant, par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

4. Nomination de l'auditeur indépendant

Comme à chaque exercice, le comité d'audit a procédé au cours de l'exercice 2013 à une évaluation de la qualité des services et de la performance du cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Cette évaluation s'est appuyée entre autres sur le plan d'audit déposé, les zones de risque identifiées, la nature des interventions de Deloitte et les rapports présentés au comité.

Compte tenu des résultats satisfaisants de cette évaluation, le comité d'audit et le Conseil recommandent de voter **EN FAVEUR** de la nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque pour l'exercice débutant le 1^{er} novembre 2013 et se terminant le 31 octobre 2014.

Au cours des cinq derniers exercices, Deloitte a agi en qualité d'auditeur indépendant de la Banque.

La résolution portant sur la nomination de l'auditeur indépendant doit être adoptée à la majorité des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'Assemblée.

Pour tout renseignement au sujet des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant, veuillez consulter la section « Informations sur le comité d'audit » de la Notice annuelle 2013.

Honoraires de l'auditeur indépendant

Chaque année, le comité d'audit recommande au Conseil d'approuver les honoraires à verser à l'auditeur indépendant ainsi que les enveloppes prévues en vertu des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant. Le tableau suivant indique les honoraires que Deloitte a facturés à la Banque et à ses filiales pour divers services rendus au cours des deux derniers exercices.

	2013	2012
	(\$)	(\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	4 933 902	5 323 794
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	957 547	1 274 629
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	168 936	68 937
Autres honoraires ⁽⁴⁾	134 626	43 543
Total	6 195 011	6 710 903

- (1) Les honoraires d'audit comprennent les honoraires relatifs à l'audit des états financiers consolidés de la Banque et les états financiers de ses filiales, ou à d'autres services normalement rendus par l'auditeur indépendant en rapport avec les dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou les mandats prévus par la législation applicable. Ces honoraires comprennent également l'examen des états financiers intermédiaires résumés de la Banque, les services nécessaires à l'émission de lettres de confort, les services d'attestation, les consentements, l'aide à la préparation et l'examen des documents déposés auprès des autorités de réglementation, l'interprétation des normes comptables et de présentation de l'information financière, et les services de traduction de rapports aux actionnaires.
- (2) Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent les services de certification et services connexes rendus par l'auditeur indépendant de la Banque. Ces services comprennent également les services relatifs au projet de conversion aux IFRS (pour l'année financière 2012 seulement), les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et cessions ainsi que les examens du contrôle interne.
- (3) Les honoraires pour services fiscaux comprennent les honoraires relatifs à l'assistance en planification fiscale, lors de restructurations et lors de prises de position fiscale, ainsi qu'à la révision des déclarations d'impôts et de taxes et aux opinions fiscales.
- (4) Tous les autres honoraires comprennent les honoraires relatifs aux services conseils dans le cadre de projets, aux services de gestion des risques et aux services de conformité législative et/ou réglementaire.

5. Vote sur les propositions d'un actionnaire

La Banque a reçu, dans les délais prévus par la Loi, et a inclus dans la Circulaire des propositions qui lui ont été transmises par un actionnaire. Le texte intégral des propositions qui sont soumises au vote des détenteurs d'actions ordinaires est reproduit à l'annexe A de la Circulaire.

Le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** les propositions n^{os} 1, 2 et 3, pour les raisons énoncées à la suite de chacune de ces propositions.

Ces propositions seront adoptées si elles sont approuvées à la majorité des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'Assemblée.

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2015 est le lundi 24 novembre 2014 à 17 h (HNE).

Les tableaux suivants présentent des renseignements concernant chacun des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque. Ces informations comprennent notamment un sommaire de leur expérience professionnelle, la liste des comités du Conseil dont ils sont membres, leur assiduité aux réunions du Conseil et de ses comités au cours du dernier exercice ainsi que la liste des conseils d'administration des émetteurs assujettis et des sociétés publiques et parapubliques auxquels les candidats siègent présentement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

Ces informations comprennent aussi une description de leur avoir en titres de la Banque selon les exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.

Total de l'avoir en titres des candidats à un poste d'administrateur

	21 février 2014	1 ^{er} mars 2013 fractionné	1 ^{er} mars 2013
Actions ordinaires	521 028	482 750	241 375
Unités d'actions différées	138 884	120 964	60 482
Valeur (\$)	28 706 172	23 529 753	23 529 753

La valeur totale des actions ordinaires et unités d'actions différées détenues par les administrateurs est établie en multipliant le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées détenues par chaque candidat en date du 1^{er} mars 2013 et du 21 février 2014 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés respectivement les 1^{er} mars 2013 et 21 février 2014, soit 77,95 \$ et 43,50 \$. Le 13 février 2014, les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque qui étaient inscrits au registre de la Banque le 6 février 2014 ont reçu sous forme de dividende une action ordinaire pour chaque action ordinaire qu'ils détenaient. Le versement de dividende en actions a eu pour effet de fractionner les actions ordinaires de la Banque en circulation à raison de deux pour une. Les informations présentées dans ce tableau tiennent également compte, en date du 1^{er} mars 2013, de ce fractionnement.

Marlyse Bertrand



Indépendante

54 ans
Montréal (Québec) Canada
Administratrice depuis avril 2012
Principaux domaines d'expertise :
– Droit des affaires et des sociétés
– Finance / Gestion des risques
– Gouvernance
– Télécommunications / Médias

Sommaire de l'expérience professionnelle

Marlyse Bertrand est vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocat-conseil de CBC/Radio-Canada, le radiodiffuseur public national du Canada, depuis septembre 2009. Elle est également présidente du conseil d'administration d'ARTV inc. et membre du conseil d'administration du Festival de films Cinéma. De 1989 à 2009, elle a été associée et a fait partie du comité de gestion national du cabinet d'avocats Davies Ward Phillips & Vineberg s.e.n.c.r.l., s.r.l. où elle a mené un grand nombre de transactions d'acquisition et d'opérations de financement transfrontalières et pancanadiennes. Elle a également siégé pendant plus de 10 ans au conseil d'administration, présidé le comité de régulation d'entreprise et été membre du comité de vérification de Corporation La Senza, un détaillant spécialisé présent au Canada et dans 40 autres pays. Elle a reçu de nombreux prix et distinctions, notamment en 2007, la distinction de l'*Advocatus Emeritus* accordée par le Barreau du Québec en reconnaissance d'une contribution exceptionnelle à la profession juridique. Elle est l'auteur de nombreux articles et de conférences portant sur le financement des sociétés et le droit des valeurs mobilières. Elle est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université McGill où elle a également suivi une formation en comptabilité à la faculté de Management. Elle a participé à diverses formations de la Harvard Business School sur le développement des cadres supérieurs. Marlyse Bertrand a été admise au Barreau du Québec en 1981 et elle est membre de l'Association du Barreau Canadien et de l'American Bar Association.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	18/19	94,7 %
Membre du CAGR / CGR ⁽¹⁾	16/19	84,2 %
Membre du CRG ⁽²⁾	4/4	100 %
Total	38/42	90,5 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
–	–

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	3 061	2 931	5 992	43,50	260 652	450 000	10 344	57,9 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽⁸⁾
2012 fractionné	2 154	1 280	3 434	38,975	133 840	450 000	11 545	29,7 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽⁸⁾
2012	1 077	640	1 717	77,95	133 840	450 000	5 773	29,7 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽⁸⁾

Lawrence S. Bloomberg



Non indépendant

71 ans
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis août 1999

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat
- Finance / Gestion des risques
- Marchés et services financiers
- Marchés internationaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

Lawrence S. Bloomberg est conseiller auprès de Financière Banque Nationale, un courtier en valeurs mobilières canadien, dont il a été coprésident du conseil d'administration et cochef de la direction de 1999 à 2000, après avoir occupé le poste de président, chef de la direction et président du conseil d'administration de La Société First Marathon inc., société qu'il a fondée et qui a fusionné avec Financière Banque Nationale inc. en 1999. Lawrence S. Bloomberg a contribué à l'expansion de plusieurs sociétés du secteur financier ainsi que d'autres secteurs. Il siège actuellement au conseil d'administration de MaRS Discovery District et il est chancelier de la Ryerson University de Toronto. Il a également été, de janvier 2002 à juin 2012, président du conseil d'administration du Mount Sinai Hospital de Toronto. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill. Il détient également le titre de CFA depuis 1970. Il est membre de l'Ordre du Canada depuis 2012 et officier de l'Ordre de l'Ontario depuis 2010. L'Université Concordia et l'université de Toronto lui ont décerné un doctorat honorifique en droit. Il a également été intronisé en octobre 2013 par l'Association canadienne du commerce des valeurs mobilières au Temple de la renommée du secteur des valeurs mobilières.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Total	19/19	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
-	-

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	73 533	-	73 533	43,50	3 198 686	450 000	10 344	710,8 %	Oui
2012 fractionné	72 802	-	72 802	38,975	2 837 458	450 000	11 545	630,5 %	Oui
2012	36 401	-	36 401	77,95	2 837 458	450 000	5 773	630,5 %	Oui

Pierre Boivin



Indépendant

60 ans
Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis avril 2013

Principaux domaines d'expertise :

- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Président / Chef de la direction / Membre de la haute direction
- Ressources naturelles
- Télécommunications / Médias

Sommaire de l'expérience professionnelle

Pierre Boivin est depuis septembre 2011 président et chef de la direction de la société d'investissement privé Claridge inc. Pierre Boivin siège au sein du conseil d'administration de Groupe CH inc., une société qui gère les activités du Club de hockey Canadien, du Centre Bell, d'evenko et de l'Équipe Spectra inc. Il est également membre du conseil d'administration de La Société Canadian Tire Limitée, une société qui offre des produits et services pour les travaux et loisirs quotidiens. De 2005 à janvier 2014, il a été membre du conseil d'administration de Sirius XM Canada Holdings Inc., le chef de file au pays en matière de divertissement audio. De décembre 2012 à décembre 2013, il a également été membre du conseil d'administration de Lumenpulse inc., un chef de file mondial dans le domaine de l'éclairage au DEL commercial. D'août 2008 à juin 2012, il a été membre du conseil d'administration de Questerre Energy Corporation en plus d'être membre de son comité d'audit de mars 2011 à juin 2012. De septembre 1999 à juin 2011, Pierre Boivin a été président et chef de la direction du Club de hockey Canadien, inc. et de l'Aréna des Canadiens inc., un groupe de sociétés qui dirige notamment les activités sportives ainsi que les événements culturels et de divertissement du Centre Bell. Durant cette période, il a également été membre du bureau des gouverneurs de la Ligue nationale de hockey. Il a fondé en 2000 la Fondation du club de hockey Canadien pour l'enfance dont il est le président du conseil d'administration. Il a présidé le conseil d'administration de la Fondation CHU Sainte-Justine de 2006 à 2012. Il a été, de 2009 à 2012, vice-président du conseil d'administration et membre du comité exécutif de l'Association pétrolière et gazière du Québec. Il a fait des études en commerce à l'Université McGill. En 2009, l'Université de Montréal lui a décerné un doctorat honorifique et il a été reçu officier de l'Ordre du Canada le 3 septembre 2010.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil ⁽⁹⁾	9/9	100 %
Membre du CGR ⁽¹⁰⁾⁽⁹⁾	10/12	83,3 %
Membre du CRH ⁽⁹⁾	3/3	100 %
Total	22/24	91,7 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
La Société Canadian Tire Limitée	2013 à ce jour
Sirius XM Canada Holdings Inc.	2005 - 2014
Questerre Energy Corporation	2008 - 2012
Kangourou Média inc.	2004 - 2009
TopTent inc.	2007 - 2009

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	12 705	-	12 705	43,50	552 668	450 000	10 344	122,8 %	Oui
2012 fractionné	600	-	600	38,975	23 385	450 000	11 545	5,1 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaisant ⁽¹⁰⁾
2012	300	-	300	77,95	23 385	450 000	5 773	5,1 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaisant ⁽¹⁰⁾

André Caillé



Indépendant

70 ans

Lac-Brome (Québec) Canada

Administrateur depuis octobre 2005

Principaux domaines d'expertise :

- Finance / Gestion des risques
- Gouvernance
- Ressources humaines / Rémunération
- Ressources naturelles

Sommaire de l'expérience professionnelle

André Caillé est administrateur de sociétés, dont Junex inc., une société d'exploration pétrolière et gazière, auprès de laquelle il agit en qualité de conseiller stratégique senior. De 2009 à 2011, André Caillé a été membre du conseil d'administration et du comité exécutif de l'Association pétrolière et gazière du Québec. De 2004 à 2007, il a assumé la présidence du Conseil mondial de l'énergie. De 1978 à 2005, il a occupé divers postes dont celui de sous-ministre de l'Environnement du Québec, président-directeur général et président du conseil d'administration d'Hydro-Québec et président et chef de la direction de Gaz Métro inc., anciennement connue sous la dénomination sociale Gaz Métropolitain, inc. Engagé au sein d'organismes de bienfaisance, il a assuré notamment la coprésidence du conseil d'administration de la Fondation Père Sablon de janvier 2000 à mars 2012. Il est détenteur d'un baccalauréat en chimie spécialisée, d'une maîtrise ainsi qu'un doctorat en physico-chimie de l'Université de Montréal. Il a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix Pierre-De Celles, et a été fait Chevalier de la Légion d'honneur de la République française en plus d'être membre de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre national du Québec. L'Université de Montréal, l'Institut national de la recherche scientifique et le Collège militaire royal du Canada lui ont décerné un doctorat honorifique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Président et membre du CRH	7/7	100 %
Membre du CAGR / C/audit ⁽¹⁾	9/10	90 %
Membre du CRG	8/8	100 %
Total	43/44	97,7 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)	
Junex inc.	2008 à ce jour	• Président du comité de rémunération
Quebecor World Inc. ⁽¹⁾	2005 – 2009	–

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	10 583	27 924	38 507	43,50	1 675 055	450 000	10 344	372,2 %	Oui
2012 fractionné	8 998	24 636	33 634	38,975	1 310 885	450 000	11 545	291,3 %	Oui
2012	4 499	12 318	16 817	77,95	1 310 885	450 000	5 773	291,3 %	Oui

Gérard Coulombe



Indépendant

66 ans

Sainte-Marthe (Québec) Canada

Administrateur depuis février 1994

Principaux domaines d'expertise :

- Droit des affaires et des sociétés
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gouvernance
- Marchés et services financiers

Sommaire de l'expérience professionnelle

Gérard Coulombe est associé du cabinet d'avocats Lavery, de Billy, s.e.n.c.r.l. où il pratique le droit des affaires. De 1977 à 2007, il a été associé principal du cabinet Desjardins Ducharme, s.e.n.c.r.l., dont il a dirigé le conseil d'administration de 2000 à 2007. De 1972 à 1977, il a été chargé de la négociation de traités fiscaux internationaux pour le ministère des Finances du Canada. Il est membre du conseil d'administration du Club de hockey Canadien, inc. et membre du conseil d'administration des filiales suivantes de la Banque : Acquisition FMI inc., Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, Groupe Banque Nationale inc., Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc. et Trust Banque Nationale inc. Gérard Coulombe est engagé au sein de divers organismes de bienfaisance, notamment auprès du Concours international d'orgue du Canada. Il est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa et a fait des études à l'Université d'Oxford au Royaume-Uni, où il était un boursier Rhodes. Gérard Coulombe a été admis au Barreau du Québec en 1969 et nommé conseiller de la Reine en 1992. Il a reçu en 2013 la distinction de l'*Advocatus Emeritus* accordée par le Barreau du Québec en reconnaissance d'une contribution exceptionnelle à la profession juridique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Président et membre du CRG	8/8	100 %
Membre du CRH	7/7	100 %
Total	34/34	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur / Fiduciaire (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)	
Fonds de placement immobilier Cominar	2007 à ce jour	• Président du comité de rémunération • Membre du comité des candidatures et de la gouvernance

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	15 380	55 914	71 294	43,50	3 101 289	450 000	10 344	689,2 %	Oui
2012 fractionné	14 030	51 432	65 462	38,975	2 551 381	450 000	11 545	567,0 %	Oui
2012	7 015	25 716	32 731	77,95	2 551 381	450 000	5 773	566,9 %	Oui

Bernard Cyr



Indépendant

66 ans
Cap Shediac (Nouveau-Brunswick)
Canada

Administrateur depuis août 2001

Principaux domaines d'expertise :

- Commerce de détail
- Entrepreneuriat
- Finance / Gestion des risques
- Marchés régionaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

Bernard Cyr occupe depuis 1986 le poste de président de Gestion Cyr inc., une entreprise de gestion dans les secteurs de l'hôtellerie, de l'immobilier commercial et du divertissement, et depuis 1993 celui de président de Dooly's Inc., un franchiseur d'entreprises de divertissement. Bernard Cyr est aussi président du conseil d'administration de Advanced Lodging Inc. et membre du conseil d'administration de Groupe Savoie inc. et de Partenaire Dumont inc. Il a été membre du comité de développement des affaires de la Banque, région de l'Atlantique, de 1996 à 2001. Très engagé dans sa région, Bernard Cyr est membre du conseil d'administration de la Fondation Hôpital Dr-Georges-L.-Dumont inc. Il a siégé à divers autres conseils d'administration et organismes de bienfaisance et a participé à plusieurs collectes de fonds. Bernard Cyr détient un baccalauréat en administration des affaires de l'Université de Moncton, laquelle lui a décerné un doctorat honorifique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Membre du CAGR / C/audit ⁽¹⁾	10/10	100 %
Total	29/29	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)	
Réseau de santé Vitalité	2010 – 2012	–
Corporation de distribution et service à la clientèle Énergie Nouveau-Brunswick	1998 – 2011	–

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	35 950	–	35 950	43,50	1 563 825	450 000	10 344	347,5 %	Oui
2012 fractionné	33 702	–	33 702	38,975	1 313 535	450 000	11 545	291,9 %	Oui
2012	16 851	–	16 851	77,95	1 313 535	450 000	5 773	291,8 %	Oui

Gillian H. Denham



Indépendante

53 ans
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis octobre 2010

Principaux domaines d'expertise :

- Commerce de détail
- Finance / Gestion des risques
- Marchés et services financiers
- Ressources humaines / Rémunération

Sommaire de l'expérience professionnelle

Gillian H. Denham est administratrice de sociétés, notamment de Morneau Shepell inc., un fournisseur de services-conseils et de services d'impartition dans le secteur des ressources humaines. Depuis 2012, elle est également membre du conseil d'administration et, depuis janvier 2013, membre des comités d'audit, de gouvernance, et des ressources humaines et de la rémunération de Penn West Petroleum Ltd., un des plus grands producteurs conventionnels de pétrole et de gaz naturel au Canada. De plus, elle siège, depuis décembre 2013, au conseil d'administration ainsi qu'aux comités de gouvernance et de ressources humaines de Markit Group Holdings Limited, actionnaire unique de Markit Group Limited, un fournisseur de services d'informations financières distribuant plus d'une quarantaine de produits et services conçus pour réduire le risque, accroître la transparence et améliorer l'efficacité opérationnelle. Elle siège aussi, depuis septembre 2012, au sein du conseil d'administration et des comités d'audit et de révision en plus d'être présidente du comité d'investissement de La Munich, du Canada, Compagnie de Réassurance et de La Compagnie d'Assurance Temple. De 2001 à 2005, elle a occupé le poste de vice-présidente du conseil, Marchés de détail de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (« CIBC »). Gillian H. Denham s'est jointe à Wood Gundy en 1983, subséquemment acquise par CIBC, à titre de vice-présidente adjointe des finances. Au fil de sa carrière dans cette entreprise, elle a progressivement occupé des postes de responsabilité croissante. De 2006 à 2010, elle a été membre du conseil d'administration et présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Gillian H. Denham est membre du conseil des gouverneurs et du sous-comité de finance et d'audit du Upper Canada College. Elle détient un baccalauréat ès arts de l'école d'administration de l'université Western Ontario et une maîtrise en administration des affaires (Baker Scholar) de la Harvard Business School.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	18/19	94,7 %
Membre du CRH	7/7	100 %
Total	25/26	96,2 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice / Fiduciaire (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)	
Penn West Petroleum Ltd.	2012 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Membre du comité de gouvernance • Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération
Morneau Shepell inc. ⁽¹²⁾	2011 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit
Calloway Real Estate Investment Trust	2011 – 2012	–
Morneau Sobeco Income Fund ⁽¹²⁾	2008 – 2011	–
Ontario Teachers' Pension Plan	2006 – 2010	–

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	12 121	130	12 251	43,50	532 919	450 000	10 344	118,4 %	Oui
2012 fractionné	11 326	124	11 450	38,975	446 264	450 000	11 545	99,1 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽¹³⁾
2012	5 663	62	5 725	77,95	446 264	450 000	5 773	99,1 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽¹³⁾

Richard Fortin



Indépendant

65 ans

Longueuil (Québec) Canada

Administrateur depuis août 2013

Principaux domaines d'expertise :

- Commerce de détail
- Entrepreneuriat
- Finance / Gestion des risques
- Marchés et services financiers

Sommaire de l'expérience professionnelle

Richard Fortin est administrateur de sociétés. Il est membre du conseil d'administration d'Alimentation Couche-Tard inc., une société exploitant des magasins d'accommodation. Il occupait le poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière de cette société lorsqu'il a pris sa retraite en octobre 2008. Il est alors devenu président du conseil d'administration d'Alimentation Couche-Tard inc., poste qu'il a occupé jusqu'en septembre 2011. Il est également membre du conseil d'administration de Transcontinental inc. et membre de son comité de vérification depuis 2004, comité qu'il préside depuis 2008. De plus, depuis 2005, Richard Fortin est membre du conseil d'administration et du comité de vérification d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, une filiale de la Banque, dont il préside ce comité depuis février 2013. Richard Fortin a été administrateur et membre du comité d'audit de Rona inc. de 2009 à 2013. Il a occupé plusieurs postes au sein d'institutions financières, dont celui de vice-président pour le Québec de la Société Générale (Canada). En mai 2012, il a été le premier récipiendaire du Prix Hommage dans le cadre du concours « Les As de la finance » remis par la Section du Québec de Dirigeants financiers internationaux du Canada (FEI Canada) pour sa contribution au rayonnement de la fonction finance, tout en étant une source d'inspiration pour ses pairs. Richard Fortin obtient en 1970 un baccalauréat en administration et une majeure en finances de l'Université Laval. La Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval lui a d'ailleurs décerné en 2002 un prix Hermès remis annuellement à des diplômés qui, par leur carrière, ont permis de promouvoir les professions liées aux sciences de l'administration.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil ⁽¹⁴⁾	4/5	80 %
Membre du C/audit ⁽¹⁴⁾	2/2	100 %
Membre du CGR ⁽¹⁴⁾	5/5	100 %
Total	11/12	91,7 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
Alimentation Couche-Tard inc.	• Membre du comité exécutif
Transcontinental inc.	• Président du comité de vérification
Rona inc.	–

Titres détenus

Année ⁽¹⁵⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽¹⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2013	3 939	781	4 720	43,50	205 320	450 000	10 344	45,6 %

Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaites⁽¹⁷⁾

Jean Houde



Indépendant

68 ans

Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis mars 2011

Principaux domaines d'expertise :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Marchés et services financiers
- Ressources humaines / Rémunération

Sommaire de l'expérience professionnelle

Jean Houde est président du conseil d'administration de Gaz Métro inc., une société de distribution de gaz naturel. Il est également président du conseil d'administration de Finance Montréal – La grappe financière du Québec, un organisme qui fait la promotion d'initiatives dans le domaine financier à Montréal. Il siège aussi au conseil d'administration d'Innovassur, assurances générales inc., du Centre Financier International de Montréal (CFI – Montréal) et il est vice-président du conseil d'administration de JOA Groupe Holding, une société privée française, dont il est également membre du comité d'audit depuis avril 2012. En 2010 et jusqu'en janvier 2011, il a été conseiller en développement des affaires auprès du cabinet d'experts-comptables Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. De 2005 à 2009, il a été sous-ministre des Finances du Québec. Auparavant, il a occupé le poste de président du conseil d'administration et président-directeur général d'Investissement Québec. De 1990 à 2003, Jean Houde a occupé différents postes à la Banque, où il a débuté à titre de premier vice-président, Ressources humaines et occupait le poste de premier vice-président, Affaires corporatives au moment de son départ. Il est diplômé en droit et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval. Jean Houde a été admis au Barreau du Québec en 1971.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Président et membre du C/audit ⁽¹⁾	20/22	90,9 %
Membre du CAGR / CGR ⁽¹⁾		
Membre du CRG ⁽¹⁸⁾	4/4	100 %
Total	43/45	95,6 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
Gaz Métro inc.	2010 à ce jour • Président du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2013	13 016	–	13 016	43,50	566 196	450 000	10 344	125,8 %
2012 fractionné	11 938	–	11 938	38,975	465 284	450 000	11 545	103,4 %
2012	5 969	–	5 969	77,95	465 284	450 000	5 773	103,3 %

Louise Laflamme



Indépendante

61 ans
Rosemère (Québec) Canada

Administratrice depuis
novembre 2008

Principaux domaines d'expertise :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Marchés et services financiers
- Ressources humaines / Rémunération

Sommaire de l'expérience professionnelle

Louise Laflamme est administratrice de sociétés. Elle a occupé le poste de première vice-présidente exécutive et conseillère au président et chef de la direction de Bourse de Montréal inc. ⁽¹⁹⁾ jusqu'à son départ en juin 2008, après 11 ans au sein de cette institution vouée au développement du marché canadien des instruments dérivés, où elle a en outre occupé le poste de chef de la direction financière et assumé à ce titre la responsabilité des ressources humaines et de l'administration. Elle a travaillé pendant 12 ans au sein du cabinet d'experts-comptables Raymond, Chabot, Martin, Paré & Associés. Louise Laflamme a aussi occupé diverses fonctions en vérification interne et en gestion financière auprès de sociétés œuvrant dans de multiples domaines. Louise Laflamme est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec depuis 1977.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Membre du CAGR / C/audit / CGR ⁽¹⁾	22/22	100 %
Membre du CRH ⁽²⁰⁾	4/4	100 %
Total	45/45	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
–	–

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	16 563	9 719	26 282	43,50	1 143 267	450 000	10 344	254,0 %	Oui
2012 fractionné	15 542	7 676	23 218	38,975	904 922	450 000	11 545	201,1 %	Oui
2012	7 771	3 838	11 609	77,95	904 922	450 000	5 773	201,0 %	Oui

Julie Payette



Indépendante

50 ans
Montréal (Québec) Canada

Nouvelle candidate

Principaux domaines d'expertise :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Immobilier
- Sciences / Technologies de l'information

Sommaire de l'expérience professionnelle

Julie Payette est depuis juillet 2013 directrice du Centre des Sciences de Montréal, une institution muséale entièrement dédiée à la science et à la technologie, et est vice-présidente CSM de la Société Immobilière du Canada, une société d'État fédérale qui optimise la valeur financière et communautaire de biens immobiliers stratégiques dont le gouvernement du Canada n'a plus besoin. Julie Payette siège au conseil d'administration du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval depuis septembre 2011, première institution francophone dédiée à la formation des administrateurs. Elle est également membre du conseil d'administration, depuis juin 2010, d'« À nous le podium », un organisme indépendant qui détermine et priorise les stratégies d'investissement en sport de haute performance pour que le Canada gagne plus de médailles aux Olympiques. Depuis novembre 2013, elle est également membre du conseil d'administration de Robotique First Québec, une société qui inspire les jeunes à explorer des carrières en ingénierie et en science via une vaste compétition annuelle en robotique. Ingénieur de formation, Julie Payette a été sélectionnée comme astronaute en 1992 et s'est jointe au Corps d'Astronautes de la NASA en 1996 où elle a entre autre occupé le poste de CAPCOM (Capsule Communicator) au Centre de contrôle de mission à Houston. Julie Payette a effectué deux missions à bord des navettes spatiales « Discovery » (1999) et « Endeavour » (2009), accumulant 611 heures de vol dans l'espace. Elle a été astronaute en chef de l'Agence spatiale canadienne de 2000 à 2007, chercheur au réputé Woodrow Wilson Center à Washington DC et délégué scientifique du Québec aux États-Unis de 2011 à 2013. Julie Payette est membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec et de l'International Academy of Astronautics. Elle est titulaire d'un baccalauréat international de l'UWC of the Atlantic, au Royaume-Uni, d'un baccalauréat en génie électrique de l'Université McGill, d'une maîtrise en sciences appliquées de l'University of Toronto et possède la désignation d'administrateur de société certifié (ASC) du Collège des Administrateurs. Julie Payette est récipiendaire de nombreux prix et distinctions honorifiques. Elle a été faite Chevalier de l'Ordre National du Québec en 2002, admise au temple de la renommée de l'Aviation canadienne en 2010, s'est vue décerner la NASA Exceptional Service Medal et détient le grade d'Officier de l'Ordre du Canada.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)
Nouvelle candidate	–

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
–	–

Titres détenus

Année ⁽¹⁵⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽¹⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	–	–	–	43,50	–	450 000	10 344	– %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽²¹⁾

Roseann Runte



Indépendante

66 ans
Ottawa (Ontario) Canada

Administratrice depuis avril 2001

Principaux domaines d'expertise :

- Éducation
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gouvernance
- Marchés internationaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

Roseann Runte est présidente et vice-chancelière de la Carleton University d'Ottawa depuis le 1^{er} juillet 2008. Elle a été présidente de la Old Dominion University de Norfolk, en Virginie, de 2001 à 2008, et de la Victoria University in the University of Toronto de 1994 à 2001. Roseann Runte a été membre du conseil d'administration de Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. de 2004 à 2006 et administratrice de l'organisme LifeNet Health de 2008 à 2012. Elle a également été membre des conseils avisés de SunGard Higher Education Inc. et a siégé à divers conseils d'administration dans les secteurs de la culture et du développement économique. Elle est l'auteure de nombreux ouvrages et articles, notamment en matière d'éducation et de développement économique et culturel. Elle est détentrice d'un baccalauréat en langue française de l'université de New York ainsi que d'une maîtrise et d'un doctorat de l'université du Kansas et a suivi huit cours à la Harvard Business School et la Kennedy School. Elle a reçu des doctorats honorifiques de plusieurs universités et de nombreuses distinctions, dont l'Ordre du Mérite de la France. Roseann Runte est membre de l'Ordre du Canada.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Membre du CRG	8/8	100 %
Total	27/27	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
–	–

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	13 011	34 829	47 840	43,50	2 081 040	450 000	10 344	462,4 %	Oui
2012 fractionné	11 800	32 082	43 882	38,975	1 710 301	450 000	11 545	380,0 %	Oui
2012	5 900	16 041	21 941	77,95	1 710 301	450 000	5 773	380,0 %	Oui

Lino A. Saputo jr'



Indépendant

47 ans
Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis avril 2012

Principaux domaines d'expertise :

- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Marchés internationaux
- Secteur industriel ou manufacturier
- Télécommunications / Médias

Sommaire de l'expérience professionnelle

Lino A. Saputo jr' occupe depuis 2004 le poste de chef de la direction et, depuis 2011, celui de vice-président du conseil d'administration de Saputo inc., l'un des plus grands transformateurs laitiers au monde comptant 12 000 employés. Depuis 2008, il est également membre du conseil d'administration de Transcontinental inc., un fournisseur de solutions Web et de communications marketing et premier éditeur de magazines destinés aux consommateurs au Canada. Entre 1993 et 2004, il a occupé divers postes au sein de Saputo inc., dont celui de président et chef de l'exploitation de la Division Produits laitiers (USA). Engagé au sein d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en 2011 la Fondation Amelia & Lino A. Saputo Jr. Il s'implique également activement auprès de campagnes de financement à titre de coprésident, dont celles du Pavillon des soins palliatifs de l'Hôpital Marie-Clarac et de Centraide du Grand Montréal, un organisme au sein duquel il a cumulé plusieurs fonctions au fil des dernières années.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	17/19	89,5 %
Membre du CRH	6/7	85,7 %
Total	23/26	88,5 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)
Saputo inc.	2001 à ce jour –
Transcontinental inc.	2008 à ce jour • Membre du comité des ressources humaines et de rémunération

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	13 655	2 635	16 290	43,50	708 615	450 000	10 344	157,4 %	Oui
2012 fractionné	11 316	1 224	12 540	38,975	488 747	450 000	11 545	108,6 %	Oui
2012	5 658	612	6 270	77,95	488 747	450 000	5 773	108,6 %	Oui

Pierre Thabet**Indépendant**

56 ans

St-Georges (Québec) Canada

Administrateur depuis mars 2011

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat
- Finance / Gestion des risques
- Marchés régionaux
- Secteur industriel ou manufacturier

Sommaire de l'expérience professionnelle

Pierre Thabet est depuis 1983 président de Boa-Franc, s.e.n.c., un manufacturier canadien de planchers de bois franc préverniers. Il est également administrateur de Groupe Canam inc., une société industrielle qui exploite des usines spécialisées dans la conception et la fabrication de solutions et produits de construction et dont il a été membre du comité des ressources humaines de 2006 à 2010. Pierre Thabet est engagé au sein d'organismes à vocation économique et sociale de sa région. Il s'est joint en 2010 aux entrepreneurs-entraîneurs de l'École d'Entrepreneurship de Beauce, une école qui se consacre à la formation des entrepreneurs de tous secteurs. Il a été président d'honneur de la campagne de financement 2007-2008 de la Fondation Centre hospitalier Beauce-Etchemin, de la campagne de financement 2012 de la Maison Catherine de Longpré et du 22^e Gala de l'entreprise beauceronne. Il détient un baccalauréat en administration, option comptabilité, de l'Université de Moncton.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Membre du CGR ⁽¹⁾	11/12	91,7 %
Membre du CRG ⁽²²⁾	3/4	75 %
Total	33/35	94,3 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)

Groupe Canam inc. 2006 à ce jour • Membre du comité d'audit

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Total UAD ⁽⁵⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁷⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2013	166 457	4 021	170 478	43,50	7 415 793	450 000	10 344	1 648,0 %	Oui
2012 fractionné	158 852	2 510	161 362	38,975	6 289 084	450 000	11 545	1 397,6 %	Oui
2012	79 426	1 255	80 681	77,95	6 289 084	450 000	5 773	1 397,5 %	Oui

Louis Vachon**Non indépendant**

51 ans

Beaconsfield (Québec) Canada

Administrateur depuis août 2006

Principaux domaines d'expertise :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Marchés et services financiers
- Marchés internationaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

Louis Vachon est président et chef de la direction de la Banque, depuis juin 2007. À ce titre, il est responsable des stratégies, des orientations et du développement de la Banque et de ses filiales. D'août 2006 à mai 2007, il a occupé le poste de chef de l'exploitation de la Banque et il était alors responsable de l'ensemble des unités d'exploitation. Il a occupé le poste de président du conseil d'administration de Gestion de portefeuille Natcan inc. de novembre 2004 à septembre 2006, et de Groupe Financière Banque Nationale de janvier 2005 à septembre 2006. De septembre 2005 à septembre 2006, il a également assumé le rôle de président et chef de la direction de Financière Banque Nationale inc. Louis Vachon a commencé sa carrière en 1985 chez Citibanque Canada et s'est joint, en 1986, à Lèvesque Beaubien Geoffrion inc., maintenant connue sous la dénomination sociale Financière Banque Nationale inc., où il a occupé le poste de vice-président jusqu'en 1990. De 1990 à 1996, il a été à l'emploi de BT Bank of Canada, la filiale canadienne de Bankers Trust, où il a occupé notamment le poste de président et chef de la direction de 1994 à 1996. Louis Vachon s'est joint de nouveau à la Banque en 1996, d'abord comme président et chef de la direction de Gestion de placements Innocap inc., puis, en 1998, il accédait au poste de premier vice-président, Trésorerie et Marchés financiers. Louis Vachon est membre du conseil d'administration des filiales suivantes de la Banque : Groupe Banque Nationale inc., Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc. et Société de portefeuille et d'acquisition Natcan inc. Louis Vachon est titulaire d'un baccalauréat en économie du Bates College et d'une maîtrise en finance internationale de The Fletcher School. Il détient également le titre de CFA depuis 1990. Il a été nommé Personnalité financière de l'année 2012 par le journal *Finance et Investissement* et est aussi lauréat de l'édition 2001 du prix Canada's Top 40 Under 40/40 Canadiens performants – moins de 40 ans^{MD}.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	19/19	100 %
Total	19/19	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2013)

Corporation Fiera Capital ^(A) 2012 à ce jour –

Molson Coors Brewing Company 2012 à ce jour –

Titres détenus ⁽²³⁾

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽⁴⁾	Valeur de l'action ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat ⁽²⁴⁾	
2013	131 054	43,50	5 700 849		Oui
2012 fractionné	129 690	38,975	5 054 668		Oui
2012	64 845	77,95	5 054 668		Oui

(A) Le 2 avril 2012, la Banque a cédé les activités de Gestion de portefeuille Natcan inc. et a acquis une participation de 35 % dans Corporation Fiera Capital. Suite à cette transaction et afin de représenter les intérêts de la Banque, deux sièges au sein du conseil d'administration de Corporation Fiera Capital ont été alloués à des représentants de la Banque, dont Louis Vachon.

Notes relatives aux tableaux des candidats à un poste d'administrateur

- (1) Le comité d'audit et de gestion des risques a été dissout le 24 avril 2013 alors qu'à cette même date le comité d'audit et le comité de gestion des risques ont été créés. Pour de plus amples renseignements détaillés au sujet de l'assiduité des administrateurs aux réunions du Conseil et de ses comités, veuillez consulter la section « Choix des candidats, élection et encadrement » de la partie 4 de la Circulaire.
- (2) Maryse Bertrand a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.
- (3) Les informations présentent la situation, pour l'année 2013, en date du 21 février 2014 et, pour l'année 2012, en date du 1^{er} mars 2013. Le 13 février 2014, les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque qui étaient inscrits au registre de la Banque le 6 février 2014 ont reçu sous forme de dividende une action ordinaire pour chaque action ordinaire qu'ils détenaient. Le versement de dividende en actions a eu pour effet de fractionner les actions ordinaires de la Banque en circulation à raison de deux pour une. Les informations présentées tiennent également compte, pour l'année 2012, de ce fractionnement.
- (4) Ce nombre inclut les actions ordinaires contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable.
- (5) Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération versée aux administrateurs sous forme d'unités d'actions différées, veuillez consulter la section « Rémunération des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 » de la partie 5 de la Circulaire.
- (6) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, pour l'année 2013, en date du 21 février 2014, et, pour l'année 2012, en date du 1^{er} mars 2013.
- (7) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionariat » de la partie 5 de la Circulaire.
- (8) Maryse Bertrand dispose d'un délai de cinq ans à compter du 4 avril 2012, soit la date de son entrée en fonction à titre d'administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (9) Pierre Boivin a été nommé membre du Conseil, du comité de gestion des risques et du comité de ressources humaines le 24 avril 2013.
- (10) Pierre Boivin dispose d'un délai de cinq ans à compter du 24 avril 2013, soit la date de son entrée en fonction à titre d'administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (11) Quebecor World Inc. a ensuite été connue sous la dénomination sociale Imprimerie World Color inc. jusqu'à la conclusion d'un plan d'arrangement avec Quad/Graphics, Inc. en juillet 2010.
- (12) Le 1^{er} janvier 2011, Morneau Sobeco Income Fund a réalisé un plan d'arrangement en vertu duquel la structure de fiducie de revenu a été convertie en structure de société par actions ouverte, maintenant connue sous la dénomination sociale Morneau Shepell inc.
- (13) Gillian H. Denham dispose d'un délai de cinq ans à compter du 27 octobre 2010, soit la date de son entrée en fonction à titre d'administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (14) Richard Fortin a été nommé membre du Conseil, du comité d'audit et du comité de gestion des risques le 27 août 2013.
- (15) Les informations présentent la situation en date du 21 février 2014.
- (16) Cette valeur représente le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 21 février 2014.
- (17) Richard Fortin dispose d'un délai de cinq ans à compter du 27 août 2013, soit la date de son entrée en fonction à titre d'administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (18) Jean Houde a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.
- (19) À la suite de la fusion de Bourse de Montréal inc. et de Groupe TSX inc. le 1^{er} mai 2008, cette société a ensuite été connue sous la dénomination sociale Groupe TMX inc.
- (20) Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité de ressources humaines le 24 avril 2013.
- (21) Julie Payette disposera, si elle est élue lors de l'Assemblée, d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction à titre d'administratrice de la Banque, soit le 10 avril 2014, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (22) Pierre Thabet a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.
- (23) Louis Vachon, à titre d'administrateur dirigeant de la Banque, ne reçoit aucune rémunération pour sa participation aux activités du Conseil et de ses comités. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Louis Vachon, incluant la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la partie 8 de la Circulaire.
- (24) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionariat » de la partie 7 de la Circulaire.

Information additionnelle au sujet des candidats à un poste d'administrateur

À la connaissance de la Banque, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque n'est, à la date de la Circulaire, ou n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société, y compris la Banque, qui, pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances ou après que le candidat ait cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions, a fait l'objet d'une des ordonnances suivantes qui a été en vigueur plus de 30 jours consécutifs, à savoir, de toute interdiction d'opérations ou de toute ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou, de toute ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières.

À la connaissance de la Banque, aucun candidat au poste d'administrateur de la Banque n'est, à la date de la Circulaire, ou n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société, y compris la Banque, qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens, à l'exception des personnes suivantes :

- Pierre Boivin, qui a siégé jusqu'au 26 novembre 2009 au conseil d'administration de TopTent inc., une société qui a déposé, le 30 avril 2010, une proposition commerciale auprès de ses créanciers. Le 3 août 2010, TopTent inc. s'est libérée de la proposition;
- André Caillé, qui a siégé jusqu'au 21 juillet 2009 au conseil d'administration de QuebecorWorld Inc., une société qui s'est placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) et sous la protection du chapitre 11 du titre 11 (*Bankruptcy*) du *United States Code* le 21 janvier 2008. Le titre de Quebecor World Inc. a été radié de la cote de la New York Stock Exchange le 22 janvier 2008. Le 21 juillet 2009, Quebecor World Inc. s'est libérée des régimes de protection canadien et américain. Cette entité a ensuite été connue sous la dénomination sociale Imprimerie World Color inc. jusqu'à la conclusion d'un plan d'arrangement avec Quad/Graphics, Inc. en juillet 2010; et
- Gérard Coulombe, qui a siégé jusqu'au 28 septembre 2005 au conseil d'administration de Centre International de Gestion de Projets G.P., une société à but non lucratif qui a fait faillite le 29 septembre 2005. Le 4 avril 2008, Centre International de Gestion de Projets G.P. s'est libérée de la faillite.

De plus, à la connaissance de la Banque, au cours des 10 années précédant la date de la Circulaire, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses biens.

Par ailleurs, à la connaissance de la Banque, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque ne s'est vu imposer des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou n'a conclu un règlement à l'amiable avec celle-ci ou ne s'est vu imposer toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur. De plus, de l'avis de la Banque, aucune information concernant un règlement à l'amiable conclu par un candidat à un poste d'administrateur de la Banque avant le 31 décembre 2000 ne serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à déterminer s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur, à l'exception de l'information suivante :

- En vertu d'une entente de règlement administrative approuvée par un panel de la Bourse de Toronto en août 1998, Lawrence S. Bloomberg a accepté de payer une amende de 250 000 \$, non pas en raison d'une faute personnelle mais plutôt à titre de président et chef de la direction de La Société de valeurs First Marathon limitée, en raison de lacunes en matière de conformité observées en 1993, 1994 et 1995 et en raison de la participation de certains employés et dirigeants de cette entité au financement, à la vente de titres et aux opérations de Cartaway Resources Corp. entre juillet 1995 et juin 1996.

INTRODUCTION

Le Conseil considère la gouvernance comme un outil efficace pour accroître sa solidité, son efficacité et son indépendance, qui favorise le bon fonctionnement de la Banque et qui bénéficie à ses clients, ses employés et ses actionnaires.

La gouvernance de la Banque est une articulation rigoureuse de la réglementation applicable combinée avec un ensemble de structures, de politiques et de processus. La première de ces structures est le Conseil, appuyé par quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gestion des risques, le comité de révision et de gouvernance et le comité de ressources humaines. Le 24 avril 2013, le Conseil a approuvé la scission du comité d'audit et de gestion des risques en deux comités distincts, soit le comité d'audit et le comité de gestion des risques.

Pour remplir ses fonctions, le Conseil bénéficie des recommandations de la part des quatre fonctions de supervision que sont l'audit interne, la gestion des risques, la conformité et la finance. Ces dernières soutiennent le Conseil en vérifiant si les contrôles au sein des unités opérationnelles sont efficaces et si les activités, les résultats et les expositions aux risques sont déclarés de façon fiable.

Les politiques et processus de gouvernance du Conseil lui permettent de réaliser son objectif de saine gouvernance et de répondre aux exigences des autorités qui régissent la Banque, y compris le Surintendant des institutions financières (Canada), les ACVM et la Bourse de Toronto.

La Banque publie dans la sous-section consacrée à la gouvernance du site Internet de la Banque (bnc.ca) incluse dans la section « À propos de nous » les mandats du Conseil et de ses quatre comités permanents. Le mandat du Conseil est également disponible sur le site Internet SEDAR (sedar.com) et il est intégré à la présente Circulaire par renvoi.

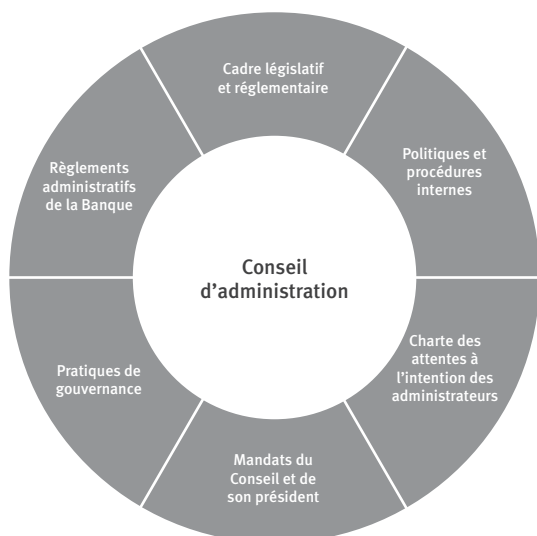
Le tableau ci-après énumère certains éléments-clés des pratiques de gouvernance mises en place par le Conseil et précise à quel endroit dans la Circulaire le lecteur trouvera des renseignements additionnels.

		pages
Taille du Conseil (nombre d'administrateurs)	15	5-12, 19
Âge moyen des administrateurs	60	5-12, 19
Nombre d'administrateurs indépendants	13/15	20
Tous les membres des comités sont indépendants	✓	20
Tous les administrateurs ont des connaissances financières suffisantes	✓	19
Nombre de réunions du Conseil au cours de l'exercice 2013	19	21
Nombre de réunions de comités du Conseil au cours de l'exercice 2013	37	21
Les exigences en matière de présence aux réunions sont remplies	✓	21
Les rôles de président du Conseil et de président et chef de la direction sont distincts	✓	18
Les administrateurs sont élus annuellement	✓	24
Les administrateurs sont élus individuellement	✓	3, 24
Une politique sur l'élection à la majorité des administrateurs est adoptée	✓	24
Le code de conduite et de déontologie est signé et respecté par les administrateurs	✓	20
Un vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction est tenu	✓	3
Un processus formel d'évaluation du Conseil est établi	✓	23
Un programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs est en place	✓	24
Un programme de formation continue à l'intention des administrateurs est en place	✓	25

CONSEIL D'ADMINISTRATION

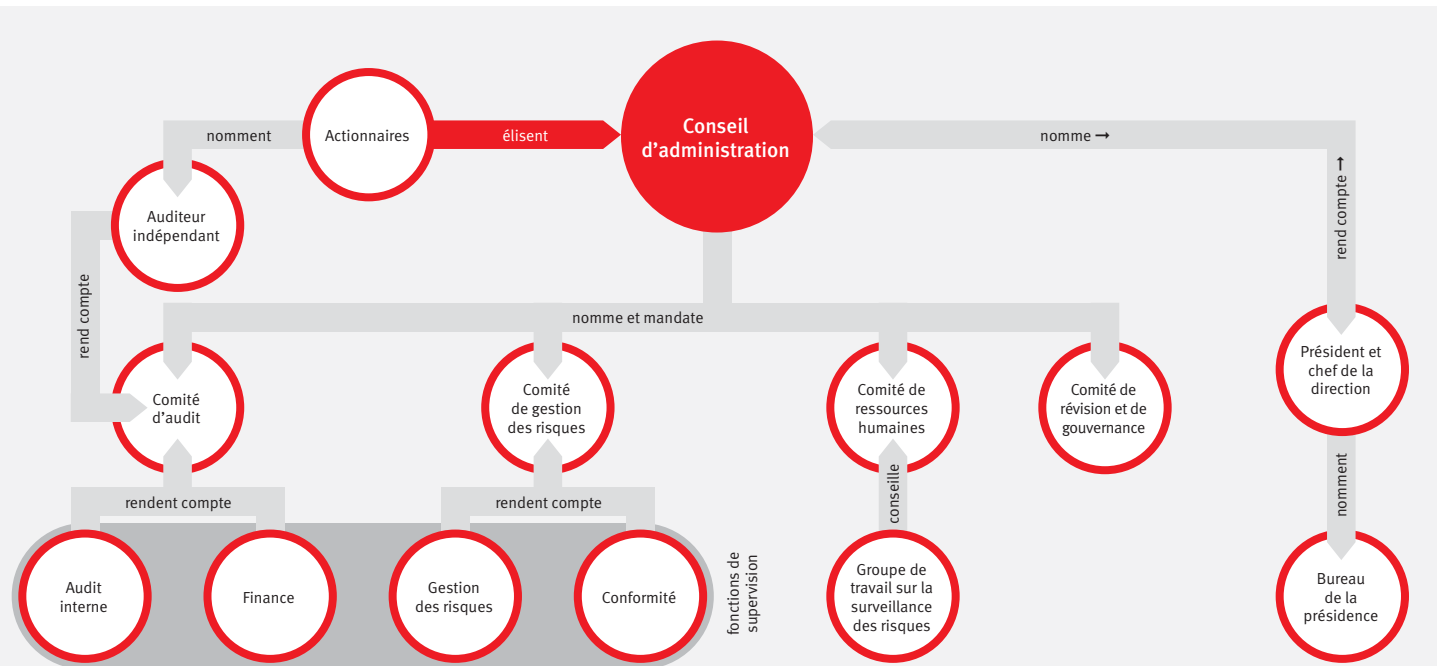
Cadre de travail

Le rôle et les responsabilités du Conseil sont délimités par six facteurs.



Le Conseil élabore et approuve son propre mandat ainsi que celui de son président et il les évalue et les revoit régulièrement, de sorte qu'ils demeurent conformes à la législation en vigueur et reflètent adéquatement les devoirs et responsabilités du Conseil et de son président. Les modifications apportées à ces mandats sont soumises au Conseil pour approbation, alors que les modifications apportées au mandat du président du Conseil sont approuvées en l'absence de ce dernier.

Le Conseil a énoncé ses pratiques de gouvernance dans un document disponible dans la sous-section consacrée à la gouvernance du site Internet de la Banque (bnc.ca) incluse dans la section « À propos de nous ».



Rôle et responsabilités

Le Conseil a pour principal devoir d'établir l'orientation et de surveiller la gestion et les activités de la Banque, de protéger son actif, ainsi que d'en assurer la viabilité, la rentabilité et le développement. Il transmet ses orientations à la direction par l'intermédiaire du président et chef de la direction de la Banque, qui veille à leur mise en œuvre. La direction est responsable de la gestion courante des activités de la Banque en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par le Conseil et conformément aux lois et règlements applicables.

1. Revoir et approuver les objectifs, la stratégie et les plans opérationnels
2. Promouvoir une culture d'éthique commerciale et d'intégrité
3. S'assurer du respect des lois et règlements applicables et d'une gouvernance éclairée
4. Veiller à une gestion efficace des risques
5. Superviser la gestion
6. Planifier et développer la relève de la direction
7. Communiquer et divulguer l'information financière avec transparence et diligence
8. Élaborer une approche en matière de rémunération qui maximise la compétitivité de la Banque et favorise la réalisation de ses objectifs
9. S'assurer que les dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences en matière d'actionariat

Les neuf principales responsabilités du Conseil

1. Revoir et approuver les objectifs, la stratégie et les plans opérationnels

Le Conseil revoit, évalue et approuve périodiquement le plan stratégique élaboré par la direction qui établit la mission de la Banque, sa vision, ses objectifs commerciaux et sa stratégie tout en prenant en considération les occasions d'affaires et les risques. Le processus d'approbation inclut des discussions entre les membres du Conseil mais aussi avec la direction. Le Conseil propose les modifications qu'il juge appropriées au plan stratégique avant de l'approuver. La direction met en place la stratégie adoptée et rend compte au Conseil des étapes accomplies. Par ailleurs, le Conseil révisé et approuve les plans d'affaires visant les principales activités de la Banque et les revoit régulièrement afin d'en vérifier la pertinence et la mesure compte tenu, entre autres, du contexte économique et commercial dans lequel évolue la Banque, de ses ressources ainsi que de ses résultats.

Le Conseil est assisté par le président et chef de la direction de la Banque et par le bureau de la présidence.

2. Promouvoir une culture d'éthique commerciale et d'intégrité

Le Conseil promeut une culture d'éthique commerciale et d'intégrité au sein de la Banque, plus particulièrement en ce qui concerne l'obligation d'agir avec honnêteté et intégrité, de se conformer aux lois, de traiter autrui avec respect, de protéger la confidentialité des renseignements, d'éviter les conflits d'intérêts et de respecter la Banque.

Il veille au maintien des règles de conduite et d'éthique, notamment par l'adoption et la mise à jour d'un code de conduite et de déontologie à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Banque et de ses filiales (le « Code de conduite et de déontologie »). Il s'assure également que la Banque est dotée d'un processus permanent adéquat et efficace lui permettant de garantir le respect de ces règles. Le Conseil veille d'ailleurs à la divulgation de tout manquement important aux règles du Code de conduite et de déontologie par un administrateur ou un membre de la haute direction, conformément aux obligations d'information continue applicables. Il veille également à ce que le Code de conduite et de déontologie soit déposé auprès des ACVM et soit disponible sur le site Internet de la Banque (bnc.ca).

3. S'assurer du respect des lois et règlements applicables et d'une gouvernance éclairée

Le Conseil examine les processus qui assurent le respect par la Banque des lois et règlements qui régissent ses activités.

Il adopte, avec le soutien du comité de gestion des risques, des politiques relatives à la conformité et au risque réglementaire et se tient informé des changements importants apportés aux lois et règlements applicables à la Banque. Il requiert de la direction la mise en place d'un programme de conformité dont l'objet est d'assurer le respect par la Banque de ses obligations.

Le Conseil, avec le concours du comité de révision et de gouvernance, examine et approuve périodiquement les pratiques de la Banque en matière de gouvernance. Il se tient informé des tendances et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance afin d'en tenir compte lors de l'élaboration, de la mise en place et de la supervision des politiques et pratiques de la Banque.

4. Veiller à une gestion efficace des risques

Le Conseil a la responsabilité d'examiner et d'approuver la philosophie de risque global et l'appétit de la Banque pour le risque, de reconnaître et de comprendre les principaux risques auxquels la Banque fait face et de s'assurer que les systèmes appropriés soient en place afin d'identifier, de contrôler, et de gérer ces risques efficacement. Le Conseil délègue la responsabilité de l'exécution de certains éléments du programme de surveillance des risques au comité de gestion des risques. En 2013, suivant l'évolution des pratiques exemplaires et de la réglementation, le Conseil a approuvé la scission du comité d'audit et de gestion des risques en deux comités distincts et a attribué à chacun de ces comités des responsabilités spécifiques.

Le comité de gestion des risques examine le plan de capital, le cadre de l'appétit pour le risque, les principales politiques de gestion des risques, ainsi que les limites de tolérance au risque et recommande leur approbation par le Conseil qui s'assure de leur mise en œuvre. Il s'assure que les ressources et les processus appropriés sont en place pour gérer les risques adéquatement et efficacement, et ce, de manière continue. Finalement, il surveille le profil de risque et les tendances liées aux activités de la Banque et s'assure de leur cohérence avec l'appétit pour le risque. Les responsabilités respectives du Conseil et du comité de gestion des risques sont clairement établies dans leurs mandats.

Afin de s'acquitter de ses obligations, le comité de gestion des risques examine des rapports trimestriels détaillés du secteur de la Gestion des risques de la Banque, portant notamment sur l'état de l'ensemble des risques à la Banque, la provision générale pour risque de crédit, les prêts douteux et les pertes sur prêts. De plus, le comité examine des rapports périodiques sur la gestion du capital, l'évaluation des fonds propres et la simulation de crises.

5. Superviser la gestion

Le Conseil s'acquitte de sa fonction de supervision de la gestion de la Banque par l'étude des rapports périodiques présentés par les responsables des divers secteurs d'activité, et par le biais d'entretiens avec la haute direction de ces secteurs. Il s'assure de comprendre les décisions, les plans et les politiques mis de l'avant par la haute direction et leur incidence sur la Banque et il obtient de la haute direction l'assurance que ces décisions, plans et politiques sont conformes au cadre d'appétit pour le risque de la Banque qu'il a lui-même approuvé, et que les contrôles internes correspondants sont solides et efficacement mis en œuvre.

6. Planifier et développer la relève de la direction

Le Conseil approuve la nomination de dirigeants qualifiés et compétents. Il assure le suivi du processus de planification de la relève de la direction, plus particulièrement en ce qui a trait à la relève au poste de président et chef de la direction.

Avec le concours du comité de révision et de gouvernance et du comité de ressources humaines, le Conseil veille à ce que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction respectent et contribuent au maintien d'une culture d'éthique commerciale et d'intégrité au sein de la Banque.

7. Communiquer et divulguer l'information financière avec transparence et diligence

La communication de renseignements aux actionnaires de la Banque, à ses investisseurs, à sa clientèle et au public en général doit être faite avec transparence et diligence. Ainsi, sur recommandation du comité d'audit, le Conseil examine et approuve les états financiers annuels et intermédiaires de la Banque, les rapports de gestion afférents, les processus d'audit et les systèmes d'information de gestion. Le comité d'audit, quant à lui, reçoit les rapports de l'auditeur interne et de l'auditeur indépendant et s'entretient régulièrement en privé avec eux. Le comité examine et approuve les processus de présentation et de communication de l'information financière et il s'assure que l'information remise par la Banque à ses actionnaires est fiable et transmise en temps opportun, et il interdit une divulgation sélective de l'information. Il approuve et révisé régulièrement la politique de communication et de divulgation de l'information de la Banque, laquelle décrit notamment le type de renseignements à divulguer, qu'ils soient de nature financière ou autre, ainsi que le moment et la manière de les divulguer. Cette politique prévoit la création d'un comité de divulgation de l'information annuelle et trimestrielle ainsi qu'un comité de divulgation de l'information occasionnelle. Ces comités sont chargés respectivement de veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des procédures et contrôles de divulgation de l'information, des procédures de contrôle interne pour la communication de l'information financière, et de veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des procédures de divulgation de l'information occasionnelle importante.

8. Élaborer une approche en matière de rémunération qui maximise la compétitivité de la Banque et favorise la réalisation de ses objectifs

Le comité de ressources humaines soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions en matière de ressources humaines. Ce comité s'assure que les politiques et programmes de rémunération mis en œuvre favorisent l'atteinte des objectifs de la Banque sans toutefois compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation.

Les politiques et programmes de la Banque en matière de rémunération globale reposent sur les principes suivants :

- rémunérer selon le rendement financier et boursier de la Banque en prenant en compte différentes périodes de rendement;
- favoriser une prise de risque judicieuse;
- rétribuer la contribution des membres de la haute direction et des dirigeants; et
- aligner la vision des membres de la haute direction, des dirigeants et des preneurs de risques importants sur celles des actionnaires.

9. S'assurer que les dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences en matière d'actionnariat

Le comité de ressources humaines a mis en place des exigences en matière d'actionnariat afin que les intérêts des dirigeants et des preneurs de risques importants de la Banque soient étroitement liés aux intérêts des actionnaires.

En vertu de ces exigences, les dirigeants de la Banque et de ses filiales désignées ainsi que les preneurs de risques importants doivent maintenir un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en unités d'actions assujetties à un critère de performance acquises (mais non échues) et non acquises, en unités d'actions assujetties à des restrictions acquises (mais non échues) et non acquises, en unités d'actions différées acquises et non acquises, en droits à la plus-value des actions de la Banque acquis (mais non exercés) et en options acquises (mais non levées). Ce minimum est proportionnel à la rémunération qu'ils reçoivent et varie selon le poste qu'ils occupent. La valeur de l'avoir minimal en actions ordinaires correspond à la moyenne du salaire de base reçu au cours des trois dernières années, multiplié par un facteur établi dans les exigences.

Tout dirigeant et preneur de risques importants de la Banque bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son entrée en fonction ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences. Par ailleurs, celui-ci doit s'assurer qu'il respecte les exigences en matière d'actionnariat. Si un écart devait survenir, pour quelque raison que ce soit, le dirigeant ou le preneur de risques importants devra alors s'abstenir de vendre ses actions de la Banque, de lever ses options acquises et d'exercer ses droits à la plus-value des actions acquis (à moins de conserver les actions) et ce, jusqu'à ce qu'il satisfasse à nouveau les exigences minimales.

Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier afin de s'assurer que ces exigences soient respectées.

Conseillers externes

Le Conseil et chacun de ses comités peuvent engager, lorsqu'ils le jugent à propos, des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants pour les assister dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Ils peuvent également établir leur mandat et fixer et payer leur rémunération. La Banque fournit les fonds nécessaires pour acquitter les coûts relatifs à ces conseillers. Avant d'engager de tels conseillers, le Conseil ou le comité visé évalue la nature des mandats qui leur ont été confiés par la Banque, le cas échéant, afin de vérifier que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance. Exceptionnellement, le président du Conseil ou le président du comité visé pourra évaluer lui-même l'indépendance des conseillers, établir leur mandat et procéder à leur engagement; le Conseil ou le comité visé devra alors par la suite confirmer l'évaluation de l'indépendance des conseillers faite par le président du Conseil ou le président du comité visé, et ratifier leur engagement. Lorsque le Conseil ou un comité engage de tels conseillers pour une durée indéterminée, il doit approuver annuellement la liste des mandats que la Banque prévoit confier à ces conseillers afin que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance.

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le président du Conseil est indépendant au sens défini par les ACVM. Il assume la direction du Conseil dans l'intérêt de la Banque, de ses actionnaires et de ses clients, et il en dirige également les travaux. Il s'acquitte des responsabilités qui lui sont dévolues en vertu de la législation applicable. Il promeut des normes strictes d'intégrité et de probité au sein du Conseil, des normes strictes de gouvernance et s'assure que la Banque se conforme aux exigences réglementaires applicables.

Par ailleurs, le président du Conseil veille à ce que le Conseil effectue les tâches et responsabilités qui lui incombent de manière efficace et indépendante, et il attribue diverses tâches à différents membres du Conseil, le cas échéant. Il veille aussi à ce que les comités du Conseil s'acquittent des responsabilités qui leur ont été dévolues par le Conseil et lui rendent compte des résultats de leurs travaux.

Il s'assure que le Conseil dispose des ressources et des informations nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités. Il veille à ce que les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque à la fin de chacune des réunions du Conseil, et préside ces rencontres à huis clos. Il participe avec le comité de révision et de gouvernance à la supervision du processus d'évaluation de la performance du Conseil, des comités et des administrateurs.

Le président du Conseil ne dispose pas d'un vote prépondérant en cas d'égalité des votes des membres du Conseil.

Le mandat du président du Conseil peut être consulté dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la gouvernance incluse dans la section « À propos de nous ».

COMITÉS CONSTITUÉS PAR LE CONSEIL

Le Conseil délègue certains de ses pouvoirs à des comités qu'il met sur pied suivant les exigences de la législation applicable et selon ses besoins. Il nomme les membres des comités et leurs présidents parmi les administrateurs et ceux-ci doivent répondre aux critères d'admissibilité établis par toute législation applicable, de même qu'aux normes d'indépendance définies par les ACVM. La Banque divulgue annuellement la liste des membres de chacun des comités dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction; ces renseignements sont aussi disponibles dans la sous-section consacrée à la gouvernance du site Internet de la Banque (bnc.ca) incluse dans la section « À propos de nous ».

Il est prévu que les membres des comités se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque qui sont invités de temps à autre aux réunions des comités. Ils font régulièrement rapport au Conseil de leurs activités.

Le président du Conseil peut assister aux réunions de chacun des comités à titre d'invité.

Sur la base des recommandations du comité de révision et de gouvernance, le Conseil élabore et approuve les mandats de ses comités et de leurs présidents. Les comités du Conseil examinent régulièrement leur mandat respectif et celui de leur président et en recommandent l'approbation au Conseil, afin de s'assurer qu'ils reflètent adéquatement leur fonctionnement, leurs activités et leurs responsabilités et celles de leur président, tout en respectant la législation en vigueur.

Pour de plus amples renseignements au sujet des membres des comités permanents du Conseil, veuillez consulter le tableau présenté dans la section « Comités du Conseil » à la partie 6 de la Circulaire.

CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION ET ENCADREMENT

Le Conseil s'attend à ce que l'administrateur consacre le temps et l'énergie nécessaires pour assumer pleinement ses obligations envers la Banque. L'administrateur doit faire preuve de leadership, d'initiative et de proactivité, et doit se préparer adéquatement afin de participer activement aux discussions lors des réunions du Conseil ou des comités dont il fait partie. L'administrateur doit se tenir au fait des activités et des affaires de la Banque et maintenir ses compétences financières à jour. Le Conseil s'attend également à ce que l'administrateur ait un comportement intègre et honnête et qu'il respecte notamment le Code de conduite et de déontologie de la Banque, de même que tous les aspects importants du code de conduite des administrateurs et dirigeant de toute société dont il est l'administrateur ou le dirigeant.

Taille et composition du Conseil

Le Conseil est composé de 12 à 18 administrateurs. Le Conseil, aidé du comité de révision et de gouvernance, revoit périodiquement sa taille et sa composition afin d'en vérifier l'efficacité, dans le cadre des limites établies par la législation applicable et ses règlements administratifs.

Les administrateurs doivent respecter tous les critères d'éligibilité établis par la Loi, par toute autre législation applicable à la Banque ainsi que par toute règle interne établie par le Conseil. Tous les administrateurs sont résidents canadiens. Conformément à la Loi, moins du tiers des administrateurs ou des candidats à un poste d'administrateur font partie du groupe de la Banque.

Compétences

Le Conseil se compose d'administrateurs ayant un vaste éventail de connaissances et de compétences complémentaires, ainsi qu'une expertise pertinente leur permettant d'apporter une contribution active, éclairée et profitable à la gestion de la Banque, à la conduite de ses affaires et à l'orientation de son développement.

Le tableau suivant présente les principales caractéristiques des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque, y compris leurs expertises.

Candidats à un poste d'administrateur	Âge		Langues		Situation géographique			Secteurs d'affaires et industries											Expérience liée à la fonction						
	Moins de 65 ans	65 ans et plus	Français	Anglais	Québec	Ontario	Maritimes	Commerce de détail	Éducation	Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques	Immobilier	Marchés et services financiers	Marchés internationaux	Marchés régionaux	Politique publique	Ressources naturelles	Sciences / Technologies de l'information	Secteur industriel ou manufacturier	Télécommunications / Médias	Droit des affaires et des sociétés	Entrepreneuriat	Finance / Gestion des risques	Gouvernance	Président / Chef de la direction / Membre de la haute direction	Ressources humaines / Rémunération
Maryse Bertrand	✓		✓	✓	✓					✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓		
Lawrence S. Bloomberg		✓		✓		✓					✓	✓									✓	✓		✓	
Pierre Boivin	✓		✓	✓	✓					✓						✓			✓			✓	✓		
André Caillé		✓	✓	✓	✓					✓					✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓
Gérard Coulombe		✓	✓	✓	✓					✓		✓			✓					✓		✓	✓		✓
Bernard Cyr		✓	✓	✓			✓				✓		✓	✓							✓	✓		✓	
Gillian H. Denham	✓		✓	✓		✓			✓	✓		✓		✓		✓						✓	✓	✓	✓
Richard Fortin		✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓								✓	✓		✓	
Jean Houde		✓	✓	✓	✓					✓		✓			✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓
Louise Laflamme	✓		✓	✓	✓					✓		✓										✓		✓	✓
Julie Payette	✓		✓	✓	✓					✓	✓		✓			✓						✓	✓	✓	
Roseann Runte		✓	✓	✓		✓			✓	✓			✓									✓	✓	✓	✓
Lino A. Saputo j'	✓		✓	✓	✓					✓			✓					✓	✓			✓	✓	✓	✓
Pierre Thabet	✓		✓	✓	✓									✓				✓				✓	✓	✓	
Louis Vachon	✓		✓	✓	✓					✓		✓	✓	✓								✓		✓	✓
Total	8	7	14	15	11	3	1	3	1	12	3	8	6	4	4	4	1	3	3	2	6	15	7	13	8

Les exigences du Conseil envers ses membres, tant sur le plan individuel que sur le plan de leur contribution au Conseil, sont prévues dans la charte des attentes, élaborée par le comité de révision et de gouvernance et approuvée par le Conseil.

Des critères de sélection décrivant notamment les aptitudes recherchées aux fins de la mise en nomination d'un administrateur et de la recommandation en vue de la réélection d'un administrateur en poste, le cas échéant, sont élaborés par le comité de révision et de gouvernance et sont approuvés par le Conseil. Ces critères préconisent la complémentarité des connaissances et des compétences des administrateurs dans leur ensemble afin que le Conseil soit en mesure de bien remplir son rôle à tous égards.

Le candidat à un poste d'administrateur doit afficher plusieurs aptitudes, y compris des connaissances financières suffisantes compte tenu de l'ampleur et de la complexité des affaires de la Banque, et un solide jugement d'affaires. En outre, le candidat à un poste d'administrateur doit se démarquer par sa capacité à réagir et à prendre des décisions objectives et éclairées, son esprit d'initiative, son indépendance de jugement et sa capacité à assumer des responsabilités au sein des comités du Conseil.

Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle permet de réunir et maintenir les connaissances, les compétences, l'expertise, la représentation géographique, la diversité et le nombre d'administrateurs dont il a besoin afin d'assurer la prise de décisions éclairées, la composition adéquate de ses comités et la planification de la relève.

Indépendance

La majorité des membres du Conseil et tous les membres des comités du Conseil sont indépendants, au sens défini par les ACVM. Le Conseil, directement ou par l'entremise de l'un de ses comités, adopte des structures et des procédures visant à assurer l'indépendance du Conseil face à la direction de la Banque.

Tous les candidats à un poste d'administrateur, à l'exception de Lawrence S. Bloomberg et de Louis Vachon, sont indépendants.

Candidats à un poste d'administrateur	Indépendant	Non indépendant	Motif de la non-indépendance
Maryse Bertrand (CGR, CRG)	✓		
Lawrence S. Bloomberg		✓	Conseiller rémunéré par une filiale de la Banque
Pierre Boivin (CGR, CRH)	✓		
André Caillé (président CRH, C/audit, CRG)	✓		
Gérard Coulombe (président CRG, CRH)	✓		
Bernard Cyr (C/audit)	✓		
Gillian H. Denham (CRH)	✓		
Richard Fortin (C/audit, CGR)	✓		
Jean Houde (Président C/audit, CGR, CRG)	✓		
Louise Laflamme (C/audit, CGR)	✓		
Julie Payette	✓		
Roseann Runte (CRG)	✓		
Lino A. Saputo jr (CRH)	✓		
Pierre Thabet (CGR)	✓		
Louis Vachon		✓	Président et chef de la direction de la Banque

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013, Jean Douville (président du conseil d'administration) et Paul Gobeil (président du comité d'audit et de gestion des risques, puis président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit) ont été des administrateurs indépendants selon la définition qu'en donnent les normes établies par les ACVM. Leur nom ne figure pas dans le tableau ci-contre, car ils cesseront de siéger au Conseil et à ses comités le 10 avril 2014.

Le comité de révision et de gouvernance évalue régulièrement l'indépendance des membres du Conseil selon les critères édictés par les ACVM à l'aide, entre autres, des renseignements fournis semestriellement par les administrateurs ou autrement portés à l'attention du comité de révision et de gouvernance. Le Conseil revoit ensuite l'évaluation d'indépendance faite par le comité de révision et de gouvernance.

Au cours de l'exercice 2013, les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque et des administrateurs non indépendants, à chaque réunion du Conseil ou des comités.

Afin de faciliter les discussions franches et ouvertes, il est prévu que les membres indépendants du Conseil et des comités se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune des réunions du Conseil.

Finalement, le Conseil s'assure que les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque soient distinctes.

Intégrité des administrateurs

Les administrateurs de la Banque agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance afin de s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités. À cet égard, les administrateurs sont tenus au respect du Code de conduite et de déontologie et des autres règles relatives à la déontologie et à l'éthique applicables aux administrateurs, dirigeants et employés de la Banque et ils s'engagent annuellement, par écrit, à respecter le Code de conduite et de déontologie.

Le candidat à un poste d'administrateur doit jouir d'une réputation d'intégrité et d'honnêteté, doit être reconnu comme une personne qui accomplit son devoir fiduciaire envers les sociétés dont il est ou a été administrateur et doit avoir respecté tous les éléments importants du code de conduite des administrateurs et dirigeants de ces sociétés. Le comité de révision et de gouvernance effectue la vérification des antécédents et des références de tout candidat à un poste d'administrateur avant son élection, et par la suite au moins tous les cinq ans, conformément à la ligne directrice émise par le Surintendant des institutions financières (Canada). Les administrateurs confirment annuellement, par écrit, l'absence de dossier criminel les concernant.

Conflits d'intérêts

Les administrateurs s'engagent par écrit, à se conformer aux normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts et renouvellent leur engagement annuellement. Ils doivent éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent avec la Banque. Tout administrateur ayant un intérêt dans un contrat ou une opération d'importance avec la Banque doit dès que possible divulguer la nature et l'étendue de son intérêt au président du Conseil ou au président du comité de révision et de gouvernance, conformément à la législation applicable. Il doit s'absenter de la réunion pendant l'examen du contrat ou de l'opération et s'abstenir de voter à ce sujet, sauf exception prévue par la législation applicable. Par ailleurs, le Secrétariat corporatif reçoit régulièrement, de la part des administrateurs, confirmation de l'existence ou de l'absence de conflits d'intérêts et ce, afin d'assurer une divulgation complète.

Disponibilité

Le Conseil s'attend à ce que l'administrateur assiste aux réunions auxquelles il est convoqué et qu'il soit présent tout au long de la réunion. Toutefois, si l'administrateur est dans l'impossibilité de le faire, il doit aviser dès que possible le président du Conseil ou le président du comité concerné, puis communiquer avec lui afin d'obtenir un compte-rendu des discussions tenues lors de la réunion. L'administrateur doit être présent à au moins 75 % des réunions auxquelles il est convoqué, mais le comité de révision et de gouvernance peut juger que des facteurs indépendants de sa volonté l'ont empêché d'atteindre cet objectif à défaut de quoi le Conseil pourra réévaluer sa disponibilité à agir efficacement en tant qu'administrateur de la Banque.

Au cours de l'exercice 2013, le taux moyen d'assiduité des candidats à un poste d'administrateur aux réunions du Conseil s'est élevé à 97,9 % tandis que celui des comités a été de 94,1 %, et chaque administrateur a assisté à au moins 80 % des réunions auxquelles il a été convoqué.

Le tableau suivant présente le nombre total de réunions du Conseil et de ses comités au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013, et fait état de l'assiduité des administrateurs candidats à la réélection à toutes ces réunions.

Membres	Conseil		CAGR ⁽¹⁾	C/audit ⁽¹⁾	CGR ⁽¹⁾	Sous-total		CRG	CRH	Total pour les comités		Total combiné	
						CAGR / C/audit / CGR							
Maryse Bertrand	18/19	94,7 %	5/7		11/12	16/19	84,2 %	4/4 ⁽²⁾		20/23	87 %	38/42	90,5 %
Lawrence S. Bloomberg	19/19	100 %										19/19	100 %
Pierre Boivin	9/9 ⁽³⁾	100 %			10/12	10/12	83,3 %		3/3 ⁽³⁾	13/15	86,7 %	22/24	91,7 %
André Caillé	19/19	100 %	6/7	3/3		9/10	90 %	8/8	7/7	24/25	96 %	43/44	97,7 %
Gérard Coulombe	19/19	100 %						8/8	7/7	15/15	100 %	34/34	100 %
Bernard Cyr	19/19	100 %	7/7	3/3		10/10	100 %			10/10	100 %	29/29	100 %
Gillian H. Denham	18/19	94,7 %							7/7	7/7	100 %	25/26	96,2 %
Richard Fortin	4/5 ⁽⁴⁾	80 %		2/2 ⁽⁴⁾	5/5 ⁽⁴⁾	7/7	100 %			7/7	100 %	11/12	91,7 %
Jean Houde	19/19	100 %	6/7	3/3	11/12	20/22	90,9 %	4/4 ⁽⁵⁾		24/26	92,3 %	43/45	95,6 %
Louise Laflamme	19/19	100 %	7/7	3/3	12/12	22/22	100 %		4/4 ⁽⁶⁾	26/26	100 %	45/45	100 %
Roseann Runte	19/19	100 %						8/8		8/8	100 %	27/27	100 %
Lino A. Saputo jr	17/19	89,5 %							6/7	6/7	85,7 %	23/26	88,5 %
Pierre Thabet	19/19	100 %			11/12	11/12	91,7 %	3/4 ⁽⁷⁾		14/16	87,5 %	33/35	94,3 %
Louis Vachon	19/19	100 %										19/19	100 %
Taux moyen de présence à toutes les réunions		97,9 %	88,6 %	100 %	92,3 %		92,1 %	97,2 %	97,1 %		94,1 %		96,3 %

(1) Le comité d'audit et de gestion des risques a été dissout le 24 avril 2013 alors qu'à cette même date le comité d'audit et le comité de gestion des risques ont été créés.

(2) Maryse Bertrand a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.

(3) Pierre Boivin a été nommé membre du Conseil, du comité de gestion des risques et du comité de ressources humaines le 24 avril 2013.

(4) Richard Fortin a été nommé membre du Conseil, du comité d'audit et du comité de gestion des risques le 27 août 2013.

(5) Jean Houde a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.

(6) Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité de ressources humaines le 24 avril 2013.

(7) Pierre Thabet a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.

Le tableau suivant fait état de l'assiduité des administrateurs qui cesseront de siéger au Conseil et à ses comités le 10 avril 2014.

Membres	Conseil		CAGR ⁽¹⁾	C/audit ⁽¹⁾	CGR ⁽¹⁾	Sous-total CAGR / C/audit / CGR		CRG	CRH	Total pour les comités	Total combiné		
Jean Douville ⁽²⁾	19/19	100 %									19/19	100 %	
Paul Gobeil	18/19	94,7 %	7/7	3/3	12/12	22/22	100 %	4/4 ⁽³⁾		26/26	100 %	44/45	97,8 %
Taux moyen de présence à toutes les réunions		97,4 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		100 %		98,4 %	

(1) Le comité d'audit et de gestion des risques a été dissout le 24 avril 2013 alors qu'à cette même date le comité d'audit et le comité de gestion des risques ont été créés.

(2) Jean Douville participe régulièrement, à titre d'invité, aux réunions des différents comités du Conseil.

(3) Paul Gobeil a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.

Directorats externes

Les administrateurs doivent informer le président du comité de révision et de gouvernance ou le président du Conseil avant d'accepter une invitation à siéger à un conseil d'administration autre que celui de la Banque. Le président du comité de révision et de gouvernance évalue alors, de concert avec le président du Conseil, si l'administrateur se place en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent et s'il demeure apte à remplir ses fonctions d'administrateur de la Banque.

Le Conseil considère que le fait qu'un administrateur de la Banque siège au conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti ne nuit pas nécessairement à sa capacité d'exercer un jugement indépendant et d'agir dans l'intérêt de la Banque. Le Conseil ne limite pas le nombre de conseils d'administration auxquels peuvent siéger ses administrateurs, mais il revoit régulièrement cette information afin de vérifier la capacité de chaque administrateur à bien remplir son rôle d'administrateur de la Banque.

La Banque répertorie l'ensemble des directorats de ses administrateurs et candidats à un poste d'administrateur. Elle divulgue, dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction, les conseils d'administration des émetteurs assujétis et des sociétés publiques ou parapubliques auxquels les candidats à un poste d'administrateur siègent ou ont siégé au cours des cinq dernières années. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter les sommaires de l'expérience professionnelle des candidats à un poste d'administrateur lesquels sont présentés à la partie 3 de la Circulaire.

Les émetteurs assujétis dont plus d'un candidat à un poste d'administrateur de la Banque sont administrateurs, ainsi que les comités de ces émetteurs assujétis dont ces candidats sont membres, le cas échéant, sont indiqués dans le tableau suivant :

Émetteur assujéti	Administrateur	Comité(s) de l'émetteur assujéti dont le candidat à un poste d'administrateur est membre
Transcontinental inc.	Richard Fortin	Président du comité de vérification
	Lino A. Saputo jr	Membre du comité des ressources humaines et de rémunération

Changement de statut

Les administrateurs doivent communiquer dès que possible au président du Conseil ou au président du comité de révision et de gouvernance tout changement dans leur situation professionnelle ou personnelle susceptible d'avoir un impact sur leur rôle d'administrateur, de même que tout conflit d'intérêts. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance fait ensuite rapport au Conseil, rapport qui comporte les recommandations appropriées.

Planification de la relève du Conseil

Le Conseil supervise le processus de planification de la relève au Conseil mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance, incluant l'établissement et la révision périodique d'une liste de candidats potentiels à un poste d'administrateur en tenant compte des critères préétablis.

Au cours de l'exercice 2013, les administrateurs ont participé à plusieurs discussions portant sur la planification de la relève du Conseil et ont enrichi la liste permanente de candidats potentiels établie par le comité de révision et de gouvernance.

Le Conseil sélectionne des candidats dont les compétences sont complémentaires à celles de ses membres actuels.

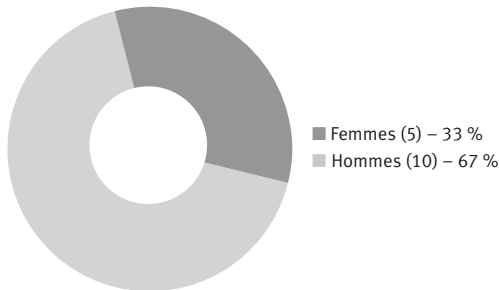
Diversité et parité hommes – femmes

Le Conseil considère que la diversité de ses membres donne lieu à des échanges plus riches. Ainsi, il a reconnu, en adoptant un énoncé en matière de diversité au cours de l'exercice 2013, l'importance d'une représentation diversifiée parmi les administrateurs reflétant la diversité des clients, des employés et des actionnaires de la Banque. Dans l'optique d'une meilleure gouvernance, le comité de révision et de gouvernance recommande au Conseil la nomination de candidats à un poste d'administrateur, lesquels, en plus de répondre aux critères de sélection déterminés par le Conseil et énoncés dans la présente Circulaire, présentent des caractéristiques de genre et d'âge, de représentativité culturelle et de représentation géographique ainsi que d'autres caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaires.

Notamment, le Conseil a pour objectif de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi ses administrateurs. Il poursuit ses efforts afin d'identifier des candidates répondant aux différents critères de sélection et il s'est fixé pour objectif que la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateur vacants soient des femmes. C'est dans ce contexte que la Banque est devenue partie cette année à l'accord mis sur pied par Catalyst, accord regroupant plusieurs grandes entreprises et ayant pour objectif d'accroître le nombre de femmes siégeant au sein de conseils d'administration au Canada.

Finalement, le comité de révision et de gouvernance peut avoir recours aux services de conseillers externes en recrutement pour l'aider à trouver des candidats qui contribueront à l'atteinte des objectifs de diversité établis par le Conseil.

Le diagramme suivant présente le ratio de la représentation féminine et masculine au sein du Conseil selon les 15 candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.



Évaluation de la performance

Le Conseil évalue régulièrement sa performance et son efficacité, de même que celles de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs dans le cadre de l'exécution de leur mandat, suivant un processus mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance.

Le comité de révision et de gouvernance est chargé d'élaborer et de superviser le processus permettant à chaque administrateur d'évaluer l'efficacité et l'apport du Conseil, de son président, des comités du Conseil et de leurs présidents respectifs, et d'évaluer son propre apport à titre de membre du Conseil et membre de comité.



Le processus d'évaluation débute par l'envoi à chaque administrateur d'un questionnaire d'évaluation et d'un questionnaire d'autoévaluation préparés par le Secrétariat corporatif de la Banque et approuvés par le comité de révision et de gouvernance. Les questions contenues dans le questionnaire d'évaluation traitent entre autres des responsabilités du Conseil, de sa relation avec la direction, de ses activités et de sa composition, de la structure et des activités des comités, des documents préparés pour les réunions du Conseil et des comités et de l'à-propos de leur distribution aux administrateurs. Le Secrétariat corporatif transmet au président du Conseil toutes les réponses reçues à l'exception de celles portant sur l'évaluation de la performance du président du Conseil qui sont transmises au président du comité de révision et de gouvernance. Les questionnaires d'autoévaluation transmis par les administrateurs sont quant à eux remis directement au président du Conseil.

Chaque administrateur rencontre ensuite le président du Conseil pour discuter avec lui de son appréciation du rendement du Conseil, de chaque comité du Conseil auquel il siège et de son président, le cas échéant, et de son propre rendement comme membre du Conseil et membre de comité du Conseil, le cas échéant. Le président du comité de révision et de gouvernance rencontre quant à lui le président du Conseil pour discuter avec lui des commentaires reçus portant sur sa performance.

Évaluateurs	Performance évaluée				
	Conseil	Président du Conseil	Comités	Présidents des comités	Administrateurs (autoévaluation)
Président du Conseil	✓				✓
Président du CRG	✓	✓	Comités dont il fait partie	Comités dont il fait partie sauf CRG	✓
Administrateurs	✓	✓	Comités dont ils font partie	Comités dont ils font partie	✓

À la suite de ces rencontres individuelles, le comité de révision et de gouvernance tient une séance au cours de laquelle les membres discutent et revoient les commentaires recueillis, tant dans les questionnaires que lors des rencontres individuelles, et évaluent la pertinence d'apporter des modifications ou des améliorations en ce qui a trait à la performance et à l'efficacité du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil, des présidents des comités du Conseil et de chaque administrateur. Un rapport est ensuite présenté au Conseil.

En 2013, le processus d'évaluation s'est déroulé conformément aux mandats respectifs du Conseil et du comité de révision et de gouvernance.

Élection et réélection

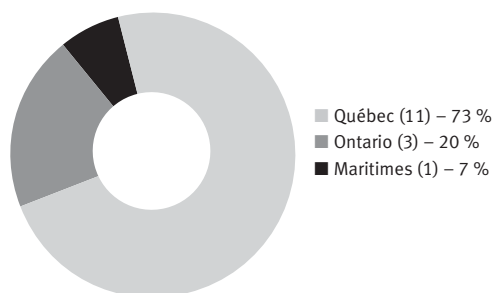
Le Conseil a délégué au comité de révision et de gouvernance la responsabilité de sélectionner les candidats à un poste vacant d'administrateur et de déterminer s'il est opportun de réélire chacun des administrateurs en poste.

Élection

Le comité de révision et de gouvernance :

- administre le processus, élabore les critères de sélection des administrateurs et les révisé périodiquement afin qu'ils demeurent conformes aux exigences législatives et réglementaires, respectent la charte des attentes et combler les besoins actuels et futurs du Conseil;
- établit et révisé périodiquement une liste permanente des candidats potentiels à un poste d'administrateur remplissant les critères de sélection établis par le Conseil. S'il le juge approprié, il peut également retenir les services d'un conseiller externe en recrutement;
- avant de recommander au Conseil la nomination d'un nouveau candidat à un poste d'administrateur, il considère les aptitudes, les connaissances et les compétences de ce candidat ainsi que leur complémentarité avec celles des autres administrateurs et il évalue dans quelle mesure ce candidat remplit les critères de sélection et répond aux besoins du Conseil; il organise une ou plusieurs rencontres entre ce candidat et certains membres du Conseil afin d'obtenir toute l'information nécessaire à cette fin; et
- à l'issue du processus, il soumet ses recommandations au Conseil, qui approuve la sélection de tout nouveau candidat à un poste d'administrateur.

Le diagramme suivant présente le ratio de la représentativité géographique au sein du Conseil selon les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.



Réélection

Le comité de révision et de gouvernance évalue annuellement l'éligibilité et la disponibilité des administrateurs qui sont candidats à la réélection. Pour ce faire, il prend notamment en compte l'évaluation de leur performance passée, leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres, leur indépendance, leur compétence et leur ancienneté, et il soumet ses recommandations au Conseil à l'issue du processus.

Vote à la majorité

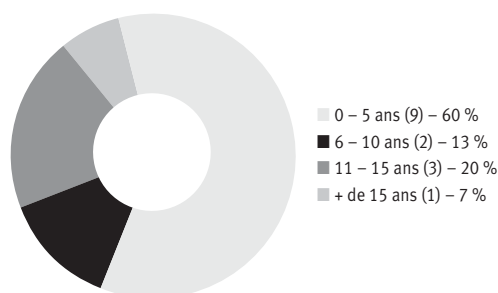
Le Conseil a adopté une politique sur l'élection à la majorité pour l'élection non contestée des administrateurs. Cette politique prévoit qu'un candidat au poste d'administrateur sera réputé ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires, et ce, même s'il est élu, si le nombre d'abstentions dépasse le nombre de droits de vote exercés en faveur de son élection lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Un administrateur élu dans ces circonstances devra immédiatement offrir sa démission au comité de révision et de gouvernance, qui, sauf circonstances exceptionnelles, fera une recommandation en ce sens au Conseil. Avant de faire sa recommandation, le comité évaluera l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires et tiendra compte notamment des causes probables des abstentions, des compétences et des caractéristiques de l'administrateur et de l'ensemble des compétences et caractéristiques du Conseil, ainsi que de la possibilité que cette démission empêche la Banque de se conformer à ses obligations réglementaires. Le Conseil publiera, dans les 90 jours suivant le rapport final sur les résultats du vote, un communiqué de presse annonçant la démission de l'administrateur en question ou expliquant les motifs de la décision de ne pas accepter cette démission. Ce mécanisme de vote à la majorité ne s'applique toutefois pas dans le cas où l'élection d'un administrateur est contestée. Par ailleurs, après l'Assemblée, la Banque publiera sans délai un communiqué qui présente les résultats complets du vote pour l'élection des administrateurs.

Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

Le mandat d'un administrateur vient normalement à échéance à la clôture de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui suit celle de son élection. Les vacances au Conseil sont comblées de la manière prévue par la législation applicable.

De plus, un administrateur ne peut pas solliciter le renouvellement de son mandat à plus de 15 reprises, à moins que le Conseil, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, ne décide qu'en raison de circonstances exceptionnelles il est opportun que cet administrateur se porte candidat à la réélection. Le calcul de cette séquence de 15 renouvellements a débuté après l'adoption de cette directive en 1998 pour les administrateurs en poste à cette date.

Le diagramme suivant présente la durée d'affectation au sein du Conseil selon les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.



Orientation et formation continue des administrateurs

Les administrateurs doivent constamment approfondir leurs connaissances et leur compréhension des activités et du cadre réglementaire de la Banque. Afin de les aider, le Conseil, par l'entremise du comité de révision et de gouvernance, a mis sur pied un programme d'orientation et de formation continue qui tient compte des connaissances et des différents besoins des nouveaux administrateurs et des administrateurs en poste.

Programme d'orientation

Le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs propose à ces derniers une vue d'ensemble de la Banque – son fonctionnement, ses activités et les principaux défis auxquels elle fait face. Plus particulièrement, les nouveaux administrateurs reçoivent une formation couvrant les éléments suivants : le rôle du Conseil et de ses comités, le rôle des administrateurs, la vision de la Banque, ses principaux secteurs d'activité, ses défis d'affaires, son système d'audit interne et de contrôle, ses ressources humaines et sa clientèle. Ils reçoivent également un exemplaire du Code de conduite et de déontologie auquel ils doivent adhérer.

Un administrateur entré en poste récemment peut, sur invitation, assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre au cours d'une période de 18 mois afin de se familiariser davantage avec les enjeux auxquels la Banque fait face. En outre, les nouveaux administrateurs participent à des rencontres d'information avec le président du Conseil, le président et chef de la direction et les membres de la haute direction de la Banque.

Cahier des administrateurs

Les administrateurs reçoivent un cahier contenant un ensemble de documents faisant état, notamment, de leurs obligations et de l'étendue de leurs responsabilités.

Programme de formation continue

Les administrateurs assistent régulièrement, dans le cadre des réunions du Conseil ou des comités dont ils sont membres, à des exposés et des séances de formation offertes par des représentants de la Banque ou, à l'occasion, des consultants externes, afin de les aider à parfaire leurs connaissances dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Les administrateurs assistent entre autres au cours de l'exercice financier, à la présentation par les responsables de chaque secteur d'activité de leurs enjeux stratégiques et de leur plan d'affaires. Les administrateurs reçoivent également de temps à autre des articles et des publications d'intérêt ayant trait à leurs fonctions auprès de la Banque. Au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue.

Par ailleurs, la Banque encourage les administrateurs à participer à des programmes de formation qui visent à parfaire les connaissances pertinentes à l'exercice de leurs fonctions. Le Secrétariat corporatif tient à jour et communique aux membres du Conseil un calendrier d'activités de formation offertes par divers organismes et les membres du Conseil qui le souhaitent peuvent participer aux activités de leur choix. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance peut autoriser le remboursement des frais encourus dans le cadre de ces formations.

Le tableau ci-dessous présente les formations suivies à la Banque, à quels administrateurs ces formations s'adressaient et la date à laquelle ces formations ont été suivies.

Formations dispensées par la Banque	Date	Public
Lignes directrices du BSIF relatives à la gouvernance d'entreprise	Novembre 2012	CRG
Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération : Tendances au Canada et à l'étranger	Novembre 2012	CRG
Relations avec les investisseurs	Décembre 2012	Conseil
Bâle III	Février 2013	Conseil
Cyber-risques	Mai 2013	CGR
Risques des marchés	Mai 2013	Conseil
Tendances en matière de rémunération	Mai 2013	CRH
Étalonnage horizontal et effet probable sur la rémunération des Membres de la haute direction	Août 2013	CRH
Modèle de risque et gestion du modèle de risque	Août 2013	CRH
Cadre de l'appétit pour le risque	Octobre 2013	CGR
Produits dérivés	Octobre 2013	CGR

En plus des formations offertes par la Banque et décrites ci-dessus, plusieurs administrateurs ont suivi, sur une base individuelle, des formations offertes par des organismes reconnus, ayant un lien avec leur poste d'administrateur et portant sur les sujets suivants :

- la stratégie corporative
- l'optimisation des processus d'affaires
- le rôle du conseil d'administration dans les opérations de transformation
- les sujets d'actualité pour les comités de nomination et de gouvernance
- les sujets d'actualité pour le comité d'audit
- le rôle du conseil d'administration dans la planification de la relève
- le rôle du conseil d'administration en temps de crise
- le risque relié aux médias sociaux
- la politique monétaire du Canada
- les grandes tendances du secteur des services financiers
- les investisseurs activistes
- la gouvernance des risques, de l'éthique et de la conformité
- les régimes de retraite
- les interactions entre le conseiller juridique et le conseil d'administration
- la fiscalité internationale
- la responsabilité des administrateurs
- les accommodements raisonnables.

MESURES VISANT À RECUEILLIR LES RÉACTIONS ET COMMUNICATION

Le Conseil veille à la mise en place de mesures destinées à recueillir les réactions. La Banque répond aux questions des actionnaires, des investisseurs, des analystes financiers et des médias par l'intermédiaire de son service des Relations avec les investisseurs, de son service des Affaires publiques, de son Secrétariat corporatif ou de son registraire et agent des transferts. La Banque répond aux clients qui ont des préoccupations ou des besoins particuliers par le biais de ses représentants en succursale ou de son service téléphonique de solutions bancaires. Dans l'éventualité où un différend ne pourrait être résolu par les instances administratives en place, ces personnes peuvent s'adresser à l'ombudsman de la Banque. La Banque est également très active sur les plateformes de réseaux sociaux telles que Facebook, Twitter, LinkedIn et YouTube par l'entremise desquelles il est possible de communiquer avec elle.

Au cours de l'exercice 2013, des membres de la direction de la Banque ont rencontré, à la demande du Conseil, des représentants des investisseurs institutionnels, des groupes d'actionnaires, des agences de conseils en vote et des organismes faisant autorité en matière de gouvernance, afin de discuter avec eux de diverses questions d'intérêt, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération des Membres de la haute direction de la Banque.

La Banque publie dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction une adresse courriel et une adresse postale permettant de communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil ou un administrateur, y compris un administrateur indépendant. Le secrétaire corporatif est chargé d'assurer une communication efficace entre le Conseil, les membres de la direction de la Banque et les actionnaires.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section « Communication avec le Conseil » de la partie 9 de la Circulaire.

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT D'IRRÉGULARITÉS

Le comité d'audit a établi une politique relative au signalement d'irrégularités concernant la comptabilité, les contrôles internes relatifs à la comptabilité et à l'audit au sein de la Banque et veille à sa mise en œuvre. Cette politique prévoit le processus de réception, de conservation et de traitement des plaintes et préoccupations et la communication, anonyme et confidentielle, par toute personne ou tout employé de la Banque, de préoccupations en matière de comptabilité ou d'audit. Cette politique peut être consultée dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la gouvernance incluse dans la section « À propos de nous ».

Politiques et pratiques adoptées pour fixer la rémunération des administrateurs et exigences en matière d'actionnariat

Objectif

Recruter et retenir des administrateurs compétents

Leviers

Offrir une rémunération :

- qui prend en compte la complexité croissante des activités de la Banque et l'importance du rôle des administrateurs; et
- qui est concurrentielle par rapport au groupe de référence.

Le Conseil vise à offrir aux administrateurs une rémunération adéquate qui tient compte de la complexité sans cesse croissante des activités de la Banque, qui permet à la Banque de recruter et retenir des personnes compétentes au sein du Conseil et qui favorise l'alignement des intérêts des membres du Conseil sur ceux des actionnaires. Le Conseil revoit et approuve annuellement la rémunération, le mode de rémunération et les indemnités des administrateurs afin que soit reflétée l'importance de la fonction et que les mesures incitatives prévues dans ces régimes de rémunération ne nuisent pas au rôle et aux responsabilités de la fonction d'administrateur.

Objectif

Aligner les intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires

Leviers

Les honoraires annuels d'un administrateur lui sont entièrement versés sous forme d'actions ordinaires de la Banque ou d'unités d'actions différées, ou d'une combinaison des deux jusqu'à ce que l'administrateur satisfasse aux exigences en matière d'actionnariat, soit une valeur égale ou supérieure à cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle. Chaque administrateur dispose d'une période de cinq ans pour s'y conformer.

Lorsque ces exigences sont satisfaites, l'administrateur continue de recevoir obligatoirement une partie de ses honoraires sous forme d'actions ordinaires de la Banque. Par ailleurs, l'administrateur peut monnayer les unités d'action différées qu'il a acquises uniquement après s'être retiré de toutes les fonctions qu'il exerçait à titre d'administrateur de la Banque ou de l'une de ses filiales.

Le Conseil a adopté, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, un programme de rémunération qui fait l'objet d'un examen périodique afin d'assurer que la rémunération soit adéquate, notamment en fonction du groupe de référence de la Banque. Le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs au cours d'un exercice pour leur participation aux activités du Conseil et de ses comités est limité au montant total prévu par règlement administratif approuvé par les actionnaires de la Banque.

Les administrateurs reçoivent des honoraires en tant que membres du Conseil. Outre ces honoraires, le président du Conseil, les présidents des comités et les membres des comités reçoivent une rémunération complémentaire rattachée à ces fonctions. Afin de favoriser l'alignement des intérêts des membres du Conseil sur ceux des actionnaires, la rémunération des administrateurs comprend une partie obligatoirement versée en actions ordinaires de la Banque, la partie restante étant versée au choix de l'administrateur sous forme d'espèces, d'actions ordinaires, d'unités d'actions différées, ou d'une combinaison des trois.

Une unité d'action différée est un droit dont la valeur correspond à la valeur marchande d'une action ordinaire de la Banque au moment où les unités sont créditées, trimestriellement, dans un compte au nom de l'administrateur. Des unités additionnelles sont créditées au compte de l'administrateur et elles sont calculées proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Les unités ne peuvent être monnayées que lorsque l'administrateur se retire de toutes les fonctions qu'il exerce à titre d'administrateur de la Banque ou de l'une de ses filiales. L'administrateur peut attendre au plus tard jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a quitté ses fonctions pour les monnayer.

Les administrateurs de la Banque (à l'exception du président et chef de la direction) ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions. Ils ne participent à aucun autre mécanisme de rémunération en titres de la Banque ni à aucun régime de retraite. Ils ne bénéficient pas d'une assurance-vie dont les primes seraient payées par la Banque et ils ne bénéficient d'aucun produit ou service bancaire à taux avantageux ou à frais réduits qui soit relié uniquement à leur statut d'administrateur.

Les administrateurs de la Banque qui sont également dirigeants de la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de la Banque ou de l'une de ses filiales.

La Banque et ses filiales remboursent aux administrateurs les dépenses qu'ils ont engagées pour assister aux réunions, incluant les frais de transport et d'hébergement. La Banque rembourse également au président du Conseil une somme annuelle maximale de 25 000 \$ pour les débours et frais de séjour que celui-ci a engagés dans le cadre de ses activités de représentation de la Banque.

Exigences en matière d'actionnariat

Certaines exigences en matière d'actionnariat ont été mises en place afin de préserver la confiance des actionnaires et de s'assurer que les intérêts des administrateurs sont alignés sur ceux des actionnaires. Ainsi, tous les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires de la Banque ou des unités d'actions différées ayant ensemble une valeur égale ou supérieure à cinq fois le montant de la rémunération forfaitaire annuelle payable aux membres du Conseil. Les administrateurs disposent d'une période de cinq ans à compter de leur entrée en fonction pour satisfaire à ces exigences. Lorsqu'ils ont atteint le minimum requis, les administrateurs peuvent choisir de recevoir leurs honoraires sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées, sous réserve de la partie de leurs honoraires qui est obligatoirement versée en actions ordinaires de la Banque. En effet, une partie des honoraires des administrateurs, de même qu'une partie des honoraires versés à titre de membre ou de président de comité sont obligatoirement versées en actions ordinaires de la Banque, et ce, même si ces administrateurs ont satisfait aux exigences minimales à cet égard.

Exigences	Minimum requis
Cinq fois la rémunération forfaitaire annuelle payable aux membres du Conseil	5 X 90 000 \$ = 450 000 \$
Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 21 février 2014	450 000 \$ / 43,50 \$ = 10 344 actions ordinaires

Tableau sur les exigences en matière d'actionnariat
(au 21 février 2014)

Candidats à un poste d'administrateur	Titres détenus	Pourcentage du minimum requis	Satisfait aux exigences
Maryse Bertrand	5 992	57,9 %	— ⁽¹⁾
Lawrence S. Bloomberg	73 533	710,8 %	Oui
Pierre Boivin	12 705	122,8 %	Oui
André Caillé	38 507	372,2 %	Oui
Gérard Coulombe	71 294	689,2 %	Oui
Bernard Cyr	35 950	347,5 %	Oui
Gillian H. Denham	12 251	118,4 %	Oui
Richard Fortin	4 720	45,6 %	— ⁽²⁾
Jean Houde	13 016	125,8 %	Oui
Louise Laflamme	26 282	254,0 %	Oui
Julie Payette	—	— %	— ⁽³⁾
Roseann Runte	47 840	462,4 %	Oui
Lino A. Saputo j'	16 290	157,4 %	Oui
Pierre Thabet	170 478	1 648,0 %	Oui
Louis Vachon	—	—	Oui ⁽⁴⁾

- (1) Maryse Bertrand dispose d'un délai de cinq ans à compter du 4 avril 2012, soit la date de son entrée en fonction à titre d'administratrice de la Banque pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (2) Richard Fortin dispose d'un délai de cinq ans à compter du 27 août 2013, soit la date de son entrée en fonction à titre d'administrateur de la Banque pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (3) Julie Payette disposera, si elle est élue lors de l'Assemblée, d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction à titre d'administratrice de la Banque, soit le 10 avril 2014, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (4) Pour de plus amples renseignements au sujet des exigences en matière d'actionnariat applicables à Louis Vachon, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la partie 7 de la Circulaire.

Restrictions applicables à la négociation et à la couverture de titres de la Banque

En vertu d'une politique adoptée par le Conseil, aucun administrateur, dirigeant ou employé de la Banque et de ses filiales ne peut sciemment vendre, directement ou indirectement, des titres de la Banque ou de l'une des personnes morales de son groupe dont il n'est pas propriétaire ou qui ne sont pas entièrement libérés (vente à découvert) de même qu'il ne peut acheter ni vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de la Banque ou de l'une des personnes morales de son groupe.

De plus, aucun administrateur, dirigeant ou employé n'est autorisé à acheter des instruments financiers, notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui lui ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'il détient directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.

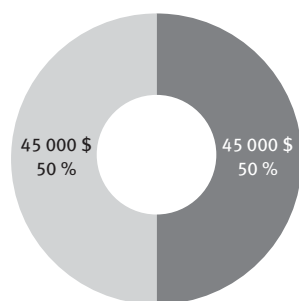
Rémunération des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013

Le comité de révision et de gouvernance révisé périodiquement la rémunération des administrateurs de la Banque afin de s'assurer qu'elle soit en adéquation avec la complexité croissante des activités de la Banque et l'importance du rôle des administrateurs, et qu'elle soit concurrentielle par rapport au groupe de référence de la Banque. La Banque vise à positionner la rémunération cible des administrateurs à la médiane de son groupe de référence.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013, aucune modification n'a été apportée à la rémunération des administrateurs.

Répartition de la rémunération forfaitaire annuelle

- Espèces
- Actions



Tableaux de la rémunération annuelle des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013

Banque		
Conseil		
Membre	Espèces ⁽¹⁾	45 000 \$
	Actions ordinaires	45 000 \$
Président du Conseil ⁽²⁾	Espèces ⁽¹⁾	200 000 \$
Comités du Conseil		
Membre	CAGR, C/audit et CGR :	
	Espèces ⁽¹⁾	12 500 \$
	Actions ordinaires	7 500 \$
	CRG et CRH :	
Espèces ⁽¹⁾	10 000 \$	
	Actions ordinaires	5 000 \$
Président de comité ⁽²⁾	CAGR, C/audit et CGR :	
	Espèces ⁽¹⁾	15 000 \$
	Actions ordinaires	10 000 \$
	CRG et CRH :	
Espèces ⁽¹⁾	12 500 \$	
	Actions ordinaires	7 500 \$

Filiales de la Banque		
Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie		
Administrateur	Espèces ⁽¹⁾	17 000 \$
Membre de comité	Espèces ⁽¹⁾	3 000 \$
Président de comité ⁽²⁾	Espèces ⁽¹⁾	1 500 \$
Trust Banque Nationale inc.		
Administrateur	Espèces ⁽¹⁾	12 000 \$
Membre de comité	Espèces ⁽¹⁾	2 000 \$
Président de comité ⁽²⁾	Espèces ⁽¹⁾	1 000 \$
Acquisition FMI inc.		
Administrateur	Espèces ⁽¹⁾	500 \$

(1) Outre la portion de la rémunération des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires pour leurs activités au sein du conseil et de ses comités, la partie de leur rémunération considérée payable en espèces peut, au choix de chacun des administrateurs, être payée en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois.

(2) Le président du Conseil et les présidents de comités reçoivent une rémunération à titre de membre et à titre de président.

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013

Le tableau qui suit présente la rémunération versée aux administrateurs de la Banque lorsque ceux-ci siègent au conseil d'administration et aux comités du conseil d'administration de la Banque et de ses filiales.

Nom	Honoraires (\$) ⁽¹⁾		Attributions à base d'actions (\$) ⁽²⁾				Rémunération totale pour les activités du Conseil et ses comités (\$) ⁽³⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁴⁾	Rémunération totale (\$) ⁽⁵⁾	Répartition de la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités ⁽⁶⁾
	À titre de membre du Conseil ⁽³⁾	À titre de membre du C/audit, CAGR, CGR, CRG ou CRH ⁽⁴⁾	À titre de membre du Conseil ⁽³⁾		À titre de membre du C/audit, CAGR, CGR, CRG ou CRH ⁽⁴⁾					
			Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD				
Maryse Bertrand ⁽⁶⁾ (CGR, CRG)			45 000	45 000	10 000	17 500	117 500	117 500	100 % en UAD	
Lawrence S. Bloomberg	45 000		45 000				90 000	250 943 ⁽⁷⁾	340 943	100 % en espèces
Pierre Boivin ⁽⁸⁾ (CGR, CRH)	26 250	11 250	26 250		6 250		70 000		70 000	100 % en espèces
André Caillé ⁽⁹⁾ (président CRH, C/audit, CRG)			45 000	45 000	25 000 ⁽¹⁰⁾	45 000 ⁽¹⁰⁾	160 000		160 000	100 % en UAD
Gérard Coulombe (président CRG, CRH)			45 000	45 000	17 500 ⁽¹¹⁾	32 500 ⁽¹¹⁾	140 000	32 500 ⁽¹²⁾	172 500	100 % en UAD
Bernard Cyr ⁽¹³⁾ (C/audit)			90 000		20 000		110 000		110 000	100 % en actions ordinaires
Gillian H. Denham (CRH)	45 000	10 000	45 000		5 000		105 000		105 000	100 % en espèces
Jean Douville (président du Conseil)	245 000 ⁽¹⁴⁾		45 000				290 000		290 000	100 % en espèces
Richard Fortin ⁽¹⁵⁾ (C/audit, CGR)			11 250	11 250	3 750	6 250	32 500	21 500 ⁽¹⁶⁾	54 000	100 % en UAD
Paul Gobeil ⁽¹⁷⁾ (président CGR, C/audit)	45 000	38 750 ⁽¹⁸⁾	45 000		23 750 ⁽¹⁸⁾		152 500		152 500	100 % en espèces
Jean Houde ⁽¹⁹⁾ (président C/audit, CGR, CRG)	45 000	31 250 ⁽²⁰⁾	45 000		18 750 ⁽²⁰⁾		140 000		140 000	100 % en espèces
Louise Laflamme ⁽²¹⁾ (C/audit, CGR)			45 000	45 000	13 750	23 750	127 500		127 500	100 % en UAD
Roseann Runte (CRG)			45 000	45 000	5 000	10 000	105 000		105 000	100 % en UAD
Lino A. Saputo jr (CRH)			45 000	45 000	5 000	10 000	105 000		105 000	100 % en UAD
Pierre Thabet ⁽²²⁾ (CGR)			45 000	45 000	6 250	11 250	107 500		107 500	100 % en UAD
Louis Vachon ⁽²³⁾	–		–	–			–		–	–
Total							1 852 500			

- (1) Aux fins du présent tableau et conformément au paragraphe 3(b) de la rubrique 7.1 de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102, les honoraires comprennent tous les honoraires des administrateurs attribués, gagnés, payés ou payables en espèces, notamment la provision sur honoraires annuels, les honoraires pour participation à un comité du Conseil, pour présidence de comité du Conseil ou du Conseil et les jetons de présence.
- (2) Aux fins du présent tableau et conformément au paragraphe 3.1 de la rubrique 3 de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102, les attributions à base d'actions comprennent la portion de la rémunération des administrateurs payée en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, selon le cas. Le nombre d'actions octroyées est déterminé en divisant le montant payé par le cours de l'action ordinaire de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 78,9597 \$ le 15 février 2013, 74,2778 \$ le 15 mai 2013, 77,6766 \$ le 15 août 2013 et 93,2734 \$ le 15 novembre 2013. Le nombre d'unités d'actions différées attribuées est déterminé en divisant le montant payé par le cours de l'action ordinaire de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 78,9700 \$ le 15 février 2013, 74,2600 \$ le 15 mai 2013, 77,8600 \$ le 15 août 2013 et 93,3500 \$ le 15 novembre 2013.
- (3) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil totalise 90 000 \$, dont 45 000 \$ sont versés en actions ordinaires et 45 000 \$ sont versés, au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois.
- (4) Le comité d'audit et de gestion des risques a été dissout le 24 avril 2013 alors qu'à cette même date le comité d'audit et le comité de gestion des risques ont été créés. La rémunération des membres de ces comités a par conséquent été établie au prorata.
- (5) Outre une partie de la rémunération des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires pour leurs activités au sein du Conseil et de ses comités, la portion de leur rémunération considérée payable en espèces peut, au choix de chacun des administrateurs, être payée en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. La présente colonne présente le choix effectué par chacun des administrateurs lorsque leur a été versée, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013, la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités.
- (6) Maryse Bertrand a cessé d'être membre du comité d'audit et de gestion des risques et a été nommée membre du comité de gestion des risques et du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (7) Aux termes d'un contrat de services intervenu en novembre 2004 avec Financière Banque Nationale inc., Lawrence S. Bloomberg agit en qualité de conseiller auprès de Financière Banque Nationale inc. et Financière Banque Nationale ltée. Il reçoit à cet égard une rémunération annuelle de base, des commissions, une allocation de développement des affaires et le remboursement de divers frais administratifs engagés dans l'exercice de ses fonctions. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013, Lawrence S. Bloomberg a reçu à ce titre une somme globale de 250 943 \$.
- (8) Pierre Boivin s'est joint au Conseil et a été nommé membre du comité de gestion des risques et du comité de ressources humaines le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (9) André Caillé a cessé d'être membre du comité d'audit et de gestion des risques et a été nommé membre du comité d'audit le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (10) Comprend une rémunération forfaitaire au président du comité de ressources humaines d'un montant de 20 000 \$.
- (11) Comprend une rémunération forfaitaire au président du comité de révision et de gouvernance d'un montant de 20 000 \$.
- (12) Gérard Coulombe a reçu 17 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 3 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du comité de déontologie de cette filiale de la Banque, 12 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc., et 500 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration d'Acquisition FMI inc.
- (13) Bernard Cyr a cessé d'être membre du comité d'audit et de gestion des risques et a été nommé membre du comité d'audit le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (14) Comprend une rémunération forfaitaire au président du Conseil d'un montant de 200 000 \$.
- (15) Richard Fortin s'est joint au Conseil et a été nommé membre du comité d'audit et du comité de gestion des risques le 27 août 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (16) Richard Fortin a reçu 17 000 \$ sous forme d'actions ordinaires de la Banque à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 3 000 \$ sous forme d'actions ordinaires de la Banque à titre de membre du comité de vérification ainsi que 1 500 \$ sous forme d'actions ordinaires de la Banque à titre de président du comité de vérification de cette filiale de la Banque.
- (17) Paul Gobeil a cessé de présider le comité d'audit et de gestion des risques et d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013 et a été nommé président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (18) Comprend une rémunération forfaitaire au président du comité d'audit et de gestion des risques jusqu'au 24 avril 2013 ainsi qu'une rémunération forfaitaire au président du comité de gestion des risques depuis le 24 avril 2013 d'un montant totalisant 25 000 \$.
- (19) Jean Houde a cessé d'être membre du comité d'audit et de gestion des risques et a été nommé président du comité d'audit et membre du comité de gestion des risques et du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (20) Comprend une rémunération forfaitaire au président du comité d'audit d'un montant de 22 500 \$.
- (21) Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité d'audit et de gestion des risques et du comité de ressources humaines et a été nommée membre du comité d'audit et du comité de gestion des risques le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (22) Pierre Thabet a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance et a été nommé membre du comité de gestion des risques le 24 avril 2013. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (23) En tant que dirigeant de la Banque, Louis Vachon ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque ou de l'une de ses filiales. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Louis Vachon, incluant la valeur de sa détention en unités d'actions assujetties à un critère de performance, en unités d'actions assujetties à des restrictions et en options, veuillez consulter la partie 8 de la Circulaire.

Le Conseil est assisté dans l'exercice de ses fonctions par quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gestion des risques, le comité de révision et de gouvernance et le comité de ressources humaines. Au cours de l'exercice 2013, conformément à l'évolution des pratiques exemplaires et de la réglementation applicable, le Conseil a approuvé la scission du comité d'audit et de gestion des risques en deux comités distincts, soit le comité d'audit et le comité de gestion des risques. Le Conseil peut, en outre, créer des comités ad hoc pour combler des besoins spécifiques lorsque la situation le requiert.

Le Conseil, de concert avec le comité de révision et de gouvernance, élabore et approuve, pour chacun des comités, les mandats décrivant leur rôle et leurs responsabilités. La partie 4 de la Circulaire présente de l'information additionnelle au sujet des comités du Conseil, notamment leur pouvoir d'engager des conseillers juridiques ou d'autres conseillers indépendants.

Les comités sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants, conformément à la définition qu'en donnent les ACVM. Il est également prévu que les membres des comités se réunissent à chacune de leurs réunions en l'absence des membres de la direction. Pour de plus amples renseignements au sujet des notions d'administrateur indépendant et de conflit d'intérêts, veuillez consulter la partie 4 de la Circulaire.

Afin de favoriser une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux rencontrés dans les différents secteurs d'activités de la Banque, des administrateurs sont membres de plus d'un comité. Le tableau suivant présente les membres des comités permanents du Conseil au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013.

Membres	C/audit ⁽¹⁾	CAGR ⁽¹⁾	CGR ⁽¹⁾	CRG	CRH
Maryse Bertrand		✓	✓	✓ ⁽²⁾	
Lawrence S. Bloomberg					
Pierre Boivin			✓ ⁽³⁾		✓ ⁽³⁾
André Caillé	✓	✓		✓	Président
Gérard Coulombe				Président	✓
Bernard Cyr	✓	✓			
Gillian H. Denham					✓
Jean Douville (président du Conseil)					
Richard Fortin	✓ ⁽⁴⁾		✓ ⁽⁴⁾		
Paul Gobeil	✓	Président	Président	✓ ⁽⁵⁾	
Jean Houde	Président	✓	✓	✓ ⁽⁶⁾	
Louise Laflamme	✓	✓	✓		✓ ⁽⁷⁾
Roseann Runte				✓	
Lino A. Saputo jr					✓
Pierre Thabet			✓	✓ ⁽⁸⁾	
Louis Vachon					

- (1) Le comité d'audit et de gestion des risques a été dissout le 24 avril 2013 alors qu'à cette même date le comité d'audit et le comité de gestion des risques ont été créés.
- (2) Maryse Bertrand a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.
- (3) Pierre Boivin a été nommé membre du comité de gestion des risques et du comité de ressources humaines le 24 avril 2013.
- (4) Richard Fortin a été nommé membre du comité d'audit et du comité de gestion des risques le 27 août 2013.
- (5) Paul Gobeil a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.
- (6) Jean Houde a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.
- (7) Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité de ressources humaines le 24 avril 2013.
- (8) Pierre Thabet a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2013.

Chaque comité présente ci-après un rapport décrivant sa composition, ses responsabilités et ses activités principales au cours de l'exercice 2013. Les rapports du comité d'audit et du comité de gestion des risques portent également sur les sujets traités, avant la création de ces comités, par l'ancien comité d'audit et de gestion des risques ⁽¹⁾. Chacun des quatre comités considère s'être acquitté de ses responsabilités au mieux des compétences de ses membres au cours de l'exercice 2013 et conformément à son mandat.

(1) Lors de sa dissolution le 24 avril 2013, les membres du comité d'audit et de gestion des risques étaient Maryse Bertrand, André Caillé, Bernard Cyr, Paul Gobeil (président), Jean Houde et Louise Laflamme.

COMITÉ D'AUDIT

(incluant les actions relatives à l'audit prises par le comité d'audit et de gestion des risques du 1^{er} novembre 2012 au 24 avril 2013).

Membres



André Caillé ⁽¹⁾



Bernard Cyr ⁽¹⁾



Richard Fortin



Paul Gobeil ⁽²⁾



Jean Houde,
président ⁽¹⁾



Louise Laflamme ⁽¹⁾

(1) Auparavant membre du comité d'audit et de gestion des risques

(2) Auparavant président du comité d'audit et de gestion des risques

Mandat

Le mandat du comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la gouvernance incluse dans la section « À propos de nous ».

Le comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives à l'audit, soit notamment (i) l'examen des états financiers et des rapports de gestion et la surveillance de leur intégrité, (ii) la surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et l'évaluation de la performance de celui-ci, (iii) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de l'audit interne, (iv) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de la finance et (v) l'examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité – ou, avant le 24 avril 2013, du comité d'audit et de gestion des risques – se sont réunis à 10 reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets suivants :

Information financière

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision de la finance;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision de la finance, veillé à ce que la fonction de supervision de la finance dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités et approuvé son budget;
- ✓ rencontré régulièrement le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finance et Trésorerie, en l'absence de la direction;
- ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés trimestriels, des états financiers consolidés annuels audités, du rapport annuel, de la notice annuelle, des communiqués de presse déclarant des dividendes et de l'information financière complémentaire;
- ✓ examiné les rapports de conformité des ratios de capital réglementaire;
- ✓ examiné les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels et discuté avec lui des états financiers annuels et trimestriels;
- ✓ examiné le programme de rachat d'actions ordinaires dans le cours normal des affaires et recommandé au Conseil de l'approuver;
- ✓ examiné les propositions d'augmentation du dividende et fait les recommandations en conséquence au Conseil; et
- ✓ révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques reliées à l'information financière.

Audit interne et auditeur indépendant

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision de l'audit interne de même que le plan d'audit annuel;

- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision de l'audit interne, veillé à ce que la fonction de supervision de l'audit interne dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités et approuvé son budget annuel;
- ✓ rencontré régulièrement le premier vice-président, Audit interne en l'absence de la direction;
- ✓ évalué la performance du premier vice-président, Audit interne et collaboré à la détermination de sa rémunération;
- ✓ examiné les rapports du premier vice-président, Audit interne et obtenu l'assurance que les mesures nécessaires pour donner suite aux recommandations significatives contenues dans ces rapports ont été prises;
- ✓ évalué la performance et l'indépendance de la fonction de supervision de l'audit interne;
- ✓ examiné le rapport sur les contrôles internes reliés à la préparation de l'information financière;
- ✓ recommandé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant;
- ✓ examiné et approuvé le plan d'audit indépendant pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2013;
- ✓ examiné les résultats de l'évaluation du travail de Deloitte, examiné son indépendance, et recommandé au Conseil que ses services à titre d'auditeur indépendant soient proposés à nouveau pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2013;
- ✓ supervisé l'application des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et approuvé l'octroi de certains mandats préautorisés; et
- ✓ révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à l'audit.

Fonctionnement du comité

Nous avons :

- ✓ examiné l'effet sur le comité de la ligne directrice révisée sur la gouvernance d'entreprise du BSIF et avons recommandé au comité d'audit et de gestion des risques et au Conseil d'apporter les modifications appropriées au mandat du comité.

Compétences des membres

- Tous les membres du comité ont les compétences financières requises par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (R.R.Q., c. V-1.1, r. 28). Tous les membres du comité possèdent l'expérience et les compétences requises afin de contribuer efficacement à la réalisation du mandat du comité. Les membres du comité ont tous acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement leur rôle auprès du comité dans le cadre de leur formation ou de leurs fonctions comme chefs d'entreprises, membres de conseils d'administrations ou membres de comités d'audit.
- Pour de plus amples renseignements au sujet de la formation et de l'expérience de chaque membre, veuillez consulter la section « Information sur le comité d'audit » de la Notice annuelle 2013.

Indépendance des membres et du comité

- Le comité est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition établie par les ACVM.
- Le comité a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et qui lui donnent accès aux informations pertinentes à l'exécution de son mandat. Ainsi, tel qu'il est prévu dans son mandat, les membres du comité se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de leurs réunions.
- Le comité peut communiquer directement avec l'auditeur indépendant, le premier vice-président, Audit interne, le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finance et Trésorerie, le premier vice-président, Finance, Fiscalité et Relations investisseurs, et tout autre membre de la direction ou employé de la Banque.
- Le comité peut aussi enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux membres de la direction ainsi qu'aux employés de la Banque.
- Bien que le président du Conseil puisse assister à chacune des réunions du comité à titre d'invité, il n'a droit de vote sur aucun sujet. À la demande du président du comité, le président du Conseil peut toutefois agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne peut pas être atteint autrement lors d'une réunion. En outre, le comité peut inviter toute personne à assister sans droit de vote, en tout ou en partie, à ses réunions.

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

(incluant les actions relatives à la gestion des risques prises par le comité d'audit et de gestion des risques du 1^{er} novembre 2012 au 24 avril 2013).

Membres



Maryse Bertrand ⁽¹⁾



Pierre Boivin



Richard Fortin



Paul Gobeil,
président ⁽²⁾



Jean Houde ⁽¹⁾



Louise Laflamme ⁽¹⁾



Pierre Thabet

(1) Auparavant membre du comité d'audit et de gestion des risques

(2) Auparavant président du comité d'audit et de gestion des risques

Mandat

Le mandat du comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la gouvernance incluse dans la section « À propos de nous ».

Le comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives à la gestion des risques, soit notamment (i) la surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée, (ii) l'examen et l'approbation du cadre d'appétit pour le risque, (iii) la surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement, (iv) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de la gestion des risques et (v) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de la conformité.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité – ou, avant le 24 avril 2013, du comité d'audit et de gestion des risques – se sont réunis à 19 reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets suivants :

Gestion des risques

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision de la gestion des risques;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de la supervision de la gestion des risques, veillé à ce que la fonction de supervision de la gestion des risques dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités et approuvé son budget annuel;
- ✓ rencontré régulièrement le premier vice-président à la direction, Gestion des risques, en l'absence de la direction;
- ✓ examiné la politique de risque global et d'appétit pour le risque de la Banque et exigé de la mise en place, par la direction de la Banque, de processus appropriés afin de permettre une gestion efficace des risques;
- ✓ examiné les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit;
- ✓ examiné la méthodologie d'évaluation de la provision générale pour risques de crédit;
- ✓ examiné et approuvé le mandat du comité des risques globaux et le mandat de la fonction de la supervision de la gestion des risques;
- ✓ examiné le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important;
- ✓ révisé, et mis à jour le cas échéant, les politiques reliées à la gestion des risques, notamment les énoncés, mesures et cibles d'appétit pour le risque;
- ✓ examiné et recommandé au Conseil l'adoption d'un plan de contingence et de reprise des activités; et
- ✓ examiné divers dossiers de crédit de nos clients conformément aux politiques d'approbation de crédits mises en place par le Conseil.

Gestion du capital, des liquidités et du financement

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé les hypothèses retenues pour les scénarios chocs sur le capital;
- ✓ examiné la mise en place des exigences établies par les accords de Bâle;
- ✓ examiné le rapport annuel de conformité à la politique des nouveaux produits et activités;
- ✓ examiné le rapport de gestion des liquidités; et
- ✓ révisé, mis à jour le cas échéant, et recommandé au Conseil les politiques reliées à la gestion du capital, des liquidités et du financement.

Conformité

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision de la conformité;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision de la conformité, veillé à ce que la fonction de supervision de la conformité dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités et approuvé son budget annuel;
- ✓ rencontré régulièrement l'agent principal de la conformité, en l'absence de la direction;
- ✓ évalué la performance de l'agent principal de la conformité et collaboré à la détermination de sa rémunération;
- ✓ examiné le rapport annuel de l'agent principal de la conformité et recommandé au Conseil d'approuver le programme de conformité législative;
- ✓ examiné la gouvernance des filiales de la Banque; et
- ✓ examiné le rapport annuel de la chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et approuvé le programme.

Fonctionnement du comité

Nous avons :

- ✓ examiné l'effet sur le comité de la ligne directrice révisée sur la gouvernance d'entreprise du BSIF et avons recommandé au comité d'audit et de gestion des risques et au Conseil d'apporter les modifications appropriées au mandat du comité.

Compétences des membres

- Tous les membres du comité possèdent l'expérience et les compétences requises afin de contribuer efficacement à la réalisation du mandat du comité. Les membres du comité ont tous acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement leur rôle auprès du comité dans le cadre de leur formation ou de leurs fonctions comme chefs d'entreprises ou de membres de conseils d'administration.

Indépendance des membres et du comité

- Le comité est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition établie par les ACVM.
- Le comité a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et qui lui donnent accès aux informations pertinentes à l'exécution de son mandat. Ainsi, tel qu'il est prévu dans son mandat, les membres du comité se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de leurs réunions.
- Le comité peut communiquer directement avec le premier vice-président à la direction, Gestion des risques, l'agent principal de la conformité de la Banque et tout autre membre de la direction ou employé de la Banque.
- Le comité peut aussi enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux membres de la direction ainsi qu'aux employés de la Banque.
- Bien que le président du Conseil puisse assister à chacune des réunions du comité à titre d'invité, il n'a droit de vote sur aucun sujet. À la demande du président du comité, le président du Conseil peut toutefois agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne peut pas être atteint autrement lors d'une réunion. En outre, le comité peut inviter toute personne à assister sans droit de vote, en tout ou en partie, à ses réunions.

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres

Maryse Bertrand ⁽¹⁾

André Caillé

Gérard Coulombe,
présidentJean Houde ⁽¹⁾

Roseann Runte

(1) Membre du comité depuis le 24 avril 2013

Mandat

Le mandat du comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la gouvernance incluse dans la section « À propos de nous ».

Le mandat du comité comporte trois volets principaux : (i) la composition et le fonctionnement du Conseil et de ses comités, (ii) l'encadrement des questions de gouvernance et (iii) l'évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs. Le comité veille également à ce que la direction instaure les mécanismes visant le respect des dispositions de la Loi relatives aux opérations avec des apparentés.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité se sont réunis à huit reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets suivants :

Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités

Nous avons :

- ✓ vérifié l'indépendance, l'éligibilité, la disponibilité et les compétences financières des membres du Conseil;
- ✓ examiné et recommandé au Conseil la nomination du président du Conseil, la composition des comités du Conseil et la nomination de leurs présidents;
- ✓ recommandé la nomination de Pierre Boivin à titre d'administrateur et de membre du comité de gestion des risques et du comité de ressources humaines;
- ✓ recommandé la nomination de Richard Fortin à titre d'administrateur et de membre du comité d'audit et du comité de gestion des risques;
- ✓ étudié la composition du comité d'audit et du comité de gestion des risques suite à la scission du comité d'audit et de gestion des risques;
- ✓ examiné le dossier de relève au Conseil et sélectionné les candidats potentiels en vue du remplacement du président du Conseil et du président du comité de gestion des risques à la suite de leur départ prévu en 2014;
- ✓ recommandé au Conseil de présenter la candidature de Julie Payette au poste d'administrateur lors de l'Assemblée;
- ✓ examiné la rémunération des membres du Conseil afin de s'assurer qu'elle reflète adéquatement le rôle et les responsabilités des administrateurs et qu'elle soit concurrentielle;
- ✓ obtenu l'assurance que chaque administrateur se conforme au Code d'éthique et de déontologie, qu'il comprend les normes en matière de conflit d'intérêts de la Banque et qu'il n'est pas en situation de conflit d'intérêts; et
- ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (incluant les réponses aux propositions reçues d'un actionnaire) ainsi que le formulaire de procuration, en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue en 2013.

Encadrement des questions de gouvernance

Nous avons :

- ✓ mis en place les modifications requises découlant de la ligne directrice révisée sur la gouvernance d'entreprise adoptée par le BSIF en janvier 2013, notamment en recommandant au Conseil que le comité d'audit et de gestion des risques soit scindé en deux comités distincts et en recommandant l'adoption des mandats de ces deux nouveaux comités et de leurs présidents ainsi que la modification de l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance;
- ✓ examiné le rapport annuel des plaintes des clients de la Banque et de ses filiales produit par le service de la Médiation et par le bureau de l'ombudsman de la Banque;
- ✓ recommandé l'adoption d'un énoncé en matière de diversité afin de refléter l'importance d'une représentation diversifiée parmi les administrateurs;
- ✓ examiné le rapport sur l'application du Code d'éthique et de déontologie;
- ✓ examiné les rapports sur le suivi des opérations avec les apparentés de la Banque et confirmé au BSIF que la Banque se conforme à ses obligations découlant des dispositions législatives applicables; et
- ✓ révisé le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et le programme de formation continue à l'intention des administrateurs.

Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs

Nous avons :

- ✓ révisé le processus d'évaluation de la performance et de l'efficacité du Conseil dans son ensemble, de ses quatre comités, du président du Conseil, des présidents des comités du Conseil et des administrateurs et en avons supervisé le déroulement.

Compétences des membres

- Tous les membres du comité possèdent l'expérience et les compétences requises afin de contribuer efficacement à la réalisation du mandat du comité. Les membres du comité ont tous acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement leur rôle auprès du comité dans le cadre de leur formation ou de leurs fonctions comme chefs d'entreprises, membres de conseils d'administration ou membres de comités de gouvernance.

Indépendance des membres et du comité

- Le comité est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition établie par les ACVM.
- Le comité a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et qui lui donnent accès aux informations pertinentes à l'exécution de son mandat. Ainsi, tel qu'il est prévu dans son mandat, les membres du comité se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de leurs réunions.
- Au besoin, le comité peut communiquer directement avec la vice-présidente et secrétaire corporatif, ou tout autre membre de la direction ou employé de la Banque.
- Le comité peut aussi enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux membres de la direction ainsi qu'aux employés de la Banque.
- Bien que le président du Conseil puisse assister à chacune des réunions du comité à titre d'invité, il n'a droit de vote sur aucun sujet. À la demande du président du comité, le président du Conseil peut toutefois agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne peut pas être atteint autrement lors d'une réunion. En outre, le comité peut inviter toute personne à assister sans droit de vote, en tout ou en partie, à ses réunions.

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres

Pierre Boivin ⁽¹⁾André Caillé,
président

Gérard Coulombe



Gillian H. Denham



Lino A. Saputo jr

(1) Membre du comité depuis le 24 avril 2013.

Mandat

Le mandat du comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la gouvernance incluse dans la section « À propos de nous ».

Le comité assiste le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives aux ressources humaines et à la gouvernance de la rémunération. Le comité veille notamment à ce que les politiques et programmes de rémunération mis en œuvre favorisent l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Banque sans toutefois compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation.

Le mandat du comité comporte six volets principaux, soit :

- (i) les politiques, programmes et pratiques de rémunération;
- (ii) la performance et la rémunération du président et chef de la direction;
- (iii) la gestion de la performance et la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision;
- (iv) la planification de la relève;
- (v) la supervision des régimes de retraite et du fonds commun d'investissement; et
- (vi) la communication avec les actionnaires et le respect des normes de gouvernance.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité se sont réunis à sept reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter notamment des sujets suivants :

Politiques, programmes et pratiques de rémunération

Nous avons :

- ✓ approuvé des modifications à la politique et aux procédures sur le droit de récupération de la rémunération variable octroyée antérieurement;
- ✓ examiné le rapport interne présentant les constats sur le respect des lignes directrices en matière d'actionnariat;
- ✓ approuvé une mise à jour des procédures encadrant les lignes directrices en matière d'actionnariat;
- ✓ approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme de l'ensemble des employés;
- ✓ approuvé les objectifs cibles de performance du programme de rémunération variable applicable au président et chef de la direction, aux autres Membres de la haute direction, aux Dirigeants et à la majorité des employés;
- ✓ approuvé la politique salariale de la Banque et ses filiales;
- ✓ approuvé la rémunération des Membres de la haute direction;
- ✓ approuvé les mandats confiés aux conseillers externes indépendants en matière de rémunération (incluant les mandats d'étalonnage); et
- ✓ examiné un sommaire des résultats du sondage *Regard sur notre organisation* portant sur la mobilisation des employés de la Banque.

Performance et rémunération du président et chef de la direction

Nous avons :

- ✓ revu et recommandé au Conseil d'approuver les objectifs annuels et les indicateurs clés de performance liés à la rémunération du président et chef de la direction;
- ✓ pris en compte les résultats financiers et évalué sa performance par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance ainsi que la prudence avec laquelle ce dernier gère les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée et en avons fait rapport au Conseil;
- ✓ examiné l'analyse de la compétitivité de sa rémunération totale directe cible;
- ✓ recommandé au Conseil d'approuver sa rémunération variable à court, à moyen et à long terme; et
- ✓ revu et approuvé le libellé de ses fonctions et responsabilités.

Gestion de la performance et rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision

Nous avons :

- ✓ examiné le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de leur performance ainsi que la prudence avec laquelle ces derniers gèrent les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée;
- ✓ examiné la compétitivité de leur rémunération totale directe cible;
- ✓ recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération variable à court, à moyen et à long terme; et
- ✓ examiné et approuvé la rémunération d'un Membre de la haute direction nommé au cours de l'exercice 2013.

Planification de la relève

Nous avons :

- ✓ porté une attention au choix d'un candidat nommé Membre de la haute direction considérant qu'un membre a décidé de prendre sa retraite en 2014;
- ✓ mis à jour le plan de relève du président et chef de la direction de la Banque en cas d'urgence;
- ✓ examiné le plan de relève des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque et de ses filiales en tenant compte de leur profil de compétence; et
- ✓ examiné le bilan de la diversité de la main-d'œuvre de la Banque.

Supervision des régimes de retraite et du fonds commun d'investissement

Nous avons :

- ✓ ajouté un nouveau rôle de vice-président du comité de retraite et approuvé la nomination d'un nouveau président et vice-président du comité de retraite;
- ✓ suivi la mise en place des changements approuvés aux régimes de retraite à l'intention des Membres de la haute direction, Dirigeants et employés admissibles et qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2014;
- ✓ suivi la mise en place des changements approuvés au régime flexible d'assurance collective à la retraite qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2014;
- ✓ examiné périodiquement les activités du comité de retraite;
- ✓ examiné et approuvé les résultats des évaluations actuarielles des différents régimes de retraite;
- ✓ examiné un rapport portant sur le rendement et la prise de risque encouru du fonds commun d'investissement sur l'application de la politique de placement pour les régimes de retraite de la Banque; et
- ✓ examiné la performance du fonds commun d'investissement des régimes de retraite de la Banque.

Communication avec les actionnaires et respect des normes de gouvernance

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le rapport du comité de ressources humaines à la partie 6 ainsi que les parties 7 et 8 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'assemblée annuelle du 24 avril 2013;
- ✓ examiné et approuvé la publication des renseignements quantitatifs globaux sur la rémunération conformément aux exigences de divulgation de rémunération énoncées dans l'accord de Bâle II Pilier 3;
- ✓ examiné l'application de la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le BSIF le 28 janvier 2013 et approuvé les changements correspondants au mandat du comité;
- ✓ demandé aux Membres de la haute direction de rencontrer des représentants d'investisseurs institutionnels, de groupes d'actionnaires, d'agences de conseil en vote et d'organismes faisant autorité en matière de gouvernance, afin de discuter avec eux de diverses questions d'intérêt, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération des Membres de la haute direction de la Banque;
- ✓ examiné le rapport de l'Audit interne de la Banque sur les politiques, programmes et pratiques de rémunération globale;
- ✓ reçu périodiquement un compte rendu du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération;
- ✓ validé que chacun des Membres de la haute direction ainsi que les responsables des fonctions de supervision respectent le Code de conduite et de déontologie et les normes de la Banque en matière de conflit d'intérêts; et
- ✓ approuvé le mandat du comité et le calendrier des activités pour la prochaine année.

Compétences des membres

- Tous les membres du comité possèdent des compétences en matière de ressources humaines, de rémunération et de gestion des risques. Ces compétences sont liées à l'expérience acquise au sein des postes qu'ils occupent ou qu'ils ont occupés, notamment en tant que chef de la direction et de dirigeants de premier plan au sein de grandes entreprises, ou en raison de leur formation. De plus, André Caillé, Pierre Boivin et Gérard Coulombe siègent à d'autres comités du Conseil de la Banque, ce qui permet au comité de prendre de meilleures décisions sur l'adéquation des politiques et pratiques en matière de rémunération.

Plus particulièrement :

- ✓ André Caillé est président du comité de rémunération de Junex inc. depuis 2008;
 - ✓ Pierre Boivin est président et chef de la direction de la société d'investissement privé Claridge inc. depuis septembre 2011. Il est également membre du comité de la gestion des ressources en personnel de la direction et de la rémunération de La Société Canadienne Tire Limitée depuis 2013 et il a été membre du comité de rémunération de Sirius XM Canada Holdings Inc. de 2005 à janvier 2014;
 - ✓ Gérard Coulombe est président du comité de rémunération du Fonds de placement immobilier Cominar depuis 2007;
 - ✓ Gillian H. Denham a été présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario de 2006 à 2010 et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Penn West Petroleum Ltd. depuis le 1^{er} janvier 2013;
 - ✓ Lino A. Saputo jr est, depuis 2004, chef de la direction et, depuis mars 2011, vice-président du conseil d'administration de Saputo inc. Il est également membre du comité des ressources humaines et de rémunération de Transcontinental inc. depuis 2008.
- Le comité s'est doté d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau d'expertise et d'expérience de ses membres qu'il a intégré au processus d'accroissement de ses compétences. Dans le cadre du programme de formation permanente à l'intention des administrateurs, les membres du comité assistent entre autres à des présentations portant sur la gestion du risque et tiennent compte des connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.

Indépendance des membres et du comité

- Le comité est composé exclusivement d’administrateurs indépendants, selon la définition établie par les ACVM.
 - Le comité a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et qui lui donnent accès aux informations pertinentes à l’exécution de son mandat. Ainsi, tel qu’il est prévu dans son mandat, les membres du comité se sont réunis à huis clos, en l’absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de leurs réunions.
 - Au besoin, le comité peut communiquer directement avec la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives, ou avec tout autre Membre de la haute direction, Dirigeant ou employé de la Banque.
 - Le comité peut aussi enquêter sur toute question qu’il juge pertinente et, à cette fin, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux membres de la direction de la Banque ainsi qu’aux employés de la Banque, incluant ceux des fonctions de supervision de la gestion du risque, de l’audit interne, de la conformité et de la finance.
 - Bien que le président du Conseil puisse assister à chacune des réunions du comité à titre d’invité, il n’a droit de vote sur aucun sujet. À la demande du président du comité, le président du Conseil peut toutefois agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne peut pas être atteint autrement lors d’une réunion.
 - En outre, le comité peut inviter toute personne à assister, en tout ou en partie, à ses réunions. Or, bien que le président et chef de la direction, Louis Vachon, et la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives, Lynn Jeanniot, soient invités aux réunions du comité, ils n’ont droit de vote sur aucun sujet.
-

Conseillers externes indépendants

Le comité a l'autorité de retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers externes indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et lui fournir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires de son marché de référence en matière de politiques et programmes de rémunération, de même que sur la compétitivité de la rémunération des Membres de la haute direction.

À des fins de bonne gouvernance, des lignes directrices pour l'octroi de mandats confiés aux conseillers externes ont été établies par le comité. Ces lignes directrices incluent notamment le critère d'indépendance des conseillers externes à l'égard des Membres de la haute direction. De plus, ces lignes directrices permettent au comité de choisir le conseiller externe jugé le plus qualifié pour réaliser les mandats que le comité octroie.

Le président du comité approuve par écrit l'octroi de tout contrat à l'égard des travaux liés à la rémunération des Membres de la haute direction ainsi que les honoraires qui s'y rattachent. Par ailleurs, seuls les travaux qui ne compromettent pas l'indépendance du conseiller externe sont approuvés par le président du comité et ses membres.

De plus, les membres du comité examinent, en début d'exercice, le rendement et l'indépendance des conseillers externes puis approuvent la rémunération de chaque conseiller externe relativement à tous les mandats prévus au cours de l'exercice et qui seront octroyés par la direction de la Banque. Le conseiller externe dont les services ont été retenus est mis au fait de ces lignes directrices et il doit s'engager à les respecter.

Le Groupe Hay :

- est le fournisseur attiré du comité en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction depuis le début des années 2000;
- a validé, au cours du dernier exercice, la compétitivité de la rémunération totale directe cible (salaire de base et rémunération variable) des postes occupés par les Membres de la haute direction par rapport à celle que versent les entreprises du groupe de référence de la Banque;
- a ajusté à la baisse les données du groupe de référence pour tenir compte de la taille relative de la Banque et de la différence entre le niveau de responsabilité associé aux postes de la Banque et celui des postes comparables du groupe de référence; et
- a appuyé le comité quant à la réflexion concernant la composition du groupe de référence, lequel demeure pertinent.

La Banque participe annuellement aux enquêtes de rémunération menées par le Groupe Hay portant sur les pratiques et niveaux de rémunération offerts sur le marché pour les postes de cadres et non-cadres de la Banque.

Morneau Shepell :

- fournit des services actuariels et d'administration des régimes de retraite de la Banque depuis le début des années 1980;
- est également le fournisseur de la Banque pour son programme d'aide aux employés, et ce, depuis janvier 2011; et
- a évalué, au cours du dernier exercice, l'impact sur les coûts du régime de retraite de certains Membres de la haute direction.

Le tableau suivant fait état des honoraires versés au Groupe Hay et à Morneau Shepell au cours des deux derniers exercices.

Conseillers externes indépendants	Pour l'exercice 2013			Pour l'exercice 2012		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total
Groupe Hay						
(\$)	92 252 \$	40 644 \$ ⁽¹⁾	132 896 \$	55 761 \$	33 469 \$ ⁽¹⁾	89 230 \$
(%)	69 %	31 %	100 %	62 %	38 %	100 %
Morneau Shepell						
(\$)	15 033 \$	3 914 226 \$ ⁽²⁾⁽³⁾	3 929 259 \$	13 060 \$	2 322 908 \$ ⁽²⁾	2 335 968 \$
(%)	0,4 %	99,6 %	100 %	0,6 %	99,4 %	100 %
Total (\$)	107 285 \$	3 954 870 \$	4 062 155 \$	68 821 \$	2 356 377 \$	2 425 198 \$

(1) Total des coûts liés à la participation de la Banque à des enquêtes de rémunération.

(2) Comprend les coûts administratifs, actuariels et de conformité des régimes de retraite de la Banque et de FBN et les coûts administratifs du programme d'aide aux employés (PAE).

(3) Pour l'exercice 2013, une portion importante des honoraires est liée à la révision des régimes de retraite et d'assurance collective ainsi qu'aux modifications apportées aux systèmes administratifs.

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Nous croyons qu'il est important que les actionnaires de la Banque détiennent tous les renseignements nécessaires pour bien comprendre notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction afin d'apprécier les décisions prises à cet égard et les raisons qui les ont motivées. Depuis maintenant quatre ans, les actionnaires témoignent leur appui à notre approche par le vote consultatif en matière de rémunération de la haute direction.

Notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction décrite plus en détail dans les pages suivantes vise principalement la création de valeur pour nos actionnaires. Nous désirons vous communiquer les faits marquants du dernier exercice afin que vous puissiez apprécier les résultats financiers de 2013, comprendre la rémunération globale du président et chef de la direction et les raisons qui ont motivé nos décisions à cet égard au cours de l'exercice.

Rémunérer la performance absolue et relative

Un des principes de notre politique de rémunération des Membres de la haute direction est d'aligner la rémunération variable sur la performance financière et boursière de la Banque en tenant compte des périodes de rendement différentes, tout en favorisant une prise de risque judicieuse.

Solides résultats financiers et rendement supérieur à l'actionnaire pour l'exercice 2013

Une fois de plus pour l'exercice qui vient de se terminer, la Banque a généré de solides résultats financiers et des progrès soutenus dans son positionnement en vue d'assurer une croissance durable et un rendement supérieur à ses actionnaires pour les années à venir. Les revenus totaux excluant les éléments particuliers ont progressé de 3 % pour atteindre 5 242 M\$ au cours de l'exercice 2013. Le résultat dilué par action excluant les éléments particuliers a augmenté de 7 % atteignant 8,41 \$, soit une progression constante depuis plus de 10 ans.

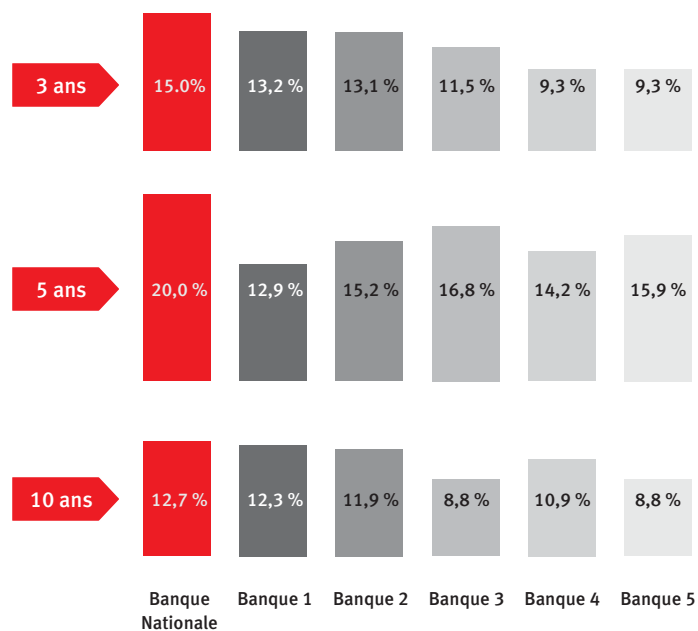
Le tableau suivant illustre la progression marquée de la performance financière et boursière de la Banque au cours du dernier exercice.

Résultats	2013	2012
Revenu total ⁽¹⁾	5 242 M\$	5 087 M\$
Résultat net ⁽¹⁾	1 491 M\$	1 396 M\$
Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires ⁽¹⁾	19,7 %	20,7 %
Bénéfice par action ordinaire dilué ⁽¹⁾	8,41 \$	7,86 \$
Ratios de fonds propres selon Bâle III – attribuables aux actions ordinaires (CET1)	8,7 %	7,3 %
Cours de l'action au 31 octobre	90,48 \$	77,18 \$
Rendement total à l'actionnaire (1 an)	22 %	13 %

(1) Excluant les éléments particuliers

Par ailleurs, compte tenu des dividendes versés et de l'appréciation du titre, lequel a atteint un niveau record en 2013, les actionnaires ont bénéficié d'un rendement total appréciable en 2013, tout comme cela a été le cas lors des trois, des cinq et des dix dernières années. En effet, la Banque se compare avantageusement aux cinq autres grandes banques canadiennes à l'égard de tous ces horizons de placement en ce qui a trait au rendement pour ses actionnaires.

Rendement total à l'actionnaire (en date du 31 octobre 2013)



Notre approche de création de valeur et notre modèle suprarégional nous ont permis d'assurer d'excellents rendements aux actionnaires. En outre, le leadership exercé par Louis Vachon et sa capacité à mobiliser les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les employés continue à porter fruit sur la satisfaction de la clientèle et sur celle des employés. C'est ainsi que pour une neuvième année, la Banque s'est classée parmi les 50 Employeurs de choix au Canada dans le cadre de l'étude réalisée annuellement par la société Aon Hewitt et associés. Pour une troisième année consécutive, la Banque figure parmi les 20 principales banques ayant les assises financières les plus solides au monde selon les palmarès de *Bloomberg Markets*.

Pour l'exercice 2013, compte tenu des résultats financiers solides et du fait que Louis Vachon a atteint ses objectifs de performance, le Conseil a approuvé une rémunération totale directe de 7 135 000 \$. Ce montant est comparable à sa rémunération totale directe de l'an dernier, qui était de 7 150 000 \$.

Une rémunération davantage liée aux intérêts des actionnaires

Afin de renforcer le lien entre la rémunération offerte aux Membres de la haute direction et les intérêts à long terme des actionnaires de la Banque, le Conseil veille à revoir certains paramètres de l'approche de rémunération pour l'exercice 2014. Tout particulièrement, le Conseil a approuvé des modifications aux lignes directrices en matière d'actionnariat qui entreront en vigueur le 31 décembre 2014. En effet, le comité a révisé à la hausse le montant minimal à détenir pour le président et chef de la direction, les autres Membres de la haute direction, les premiers vice-présidents et finalement les Dirigeants du secteur des Marchés financiers. De plus, le président et chef de la direction demeurera assujéti à ces lignes directrices un an après avoir pris sa retraite. Les détails relatifs aux nouvelles exigences se retrouvent à la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la partie 7 de la Circulaire.

Révision des programmes d'avantages sociaux

Afin d'assurer la solidité et la pérennité des régimes de retraite et d'assurance collective à la retraite, le Conseil de la Banque a approuvé des modifications qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et qui, combinées à la révision des conditions de travail, permettent d'offrir les mêmes avantages à tous les employés canadiens admissibles de la Banque. Ainsi, la Banque a révisé les dispositions de ses régimes de retraite à prestations déterminées et a notamment reporté l'âge de la retraite sans réduction à 65 ans. Cette révision des dispositions des régimes de retraite est applicable à l'ensemble des employés, aux Dirigeants, aux Membres de la haute direction et au président et chef de la direction.

(s) *Jean Douville*
Président du conseil d'administration

La gestion des risques au cœur de notre approche de rémunération

Reconnue pour sa gestion prudente des risques, la Banque est également soucieuse de lier plus étroitement la rémunération et la prise de risque des Membres de la haute direction et de ses Dirigeants. Au cours de l'exercice 2013, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération a poursuivi son mandat en appuyant le comité de ressources humaines afin d'assurer une adéquation judicieuse entre l'approche de rémunération et le cadre de la gestion des risques de la Banque. À cet effet, le groupe s'est notamment assuré que les politiques, programmes et pratiques de rémunération favorisaient l'atteinte des objectifs d'affaires sans compromettre la viabilité, la solvabilité et la réputation de la Banque, tout en respectant la réglementation et les normes en vigueur.

La Banque communique l'évolution de ses pratiques aux organismes de réglementation, conformément aux exigences de ces derniers et aux principes et normes élaborés par le Conseil de stabilité financière.

Conclusion

La Banque apprécie recevoir des commentaires de ses actionnaires et discute périodiquement de son approche, de sa stratégie et de sa gouvernance en matière de rémunération des Membres de la haute direction avec ses investisseurs, des groupes de représentants des actionnaires ainsi qu'avec différentes instances réglementaires.

Nous estimons que la démarche en matière de rémunération au sujet de laquelle nous vous demandons de vous prononcer et les décisions que nous avons prises en matière de rémunération nous permettent d'atteindre l'équilibre souhaité entre la fidélisation de dirigeants talentueux et qualifiés, une rémunération étroitement liée au rendement et une prise de risque judicieuse. Nous sommes très reconnaissants de votre appui à la dernière assemblée annuelle des actionnaires avec 97 % des voix exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction.

Nous vous invitons à prendre connaissance de la Circulaire qui contient de plus amples renseignements sur la Banque, notamment sur la rémunération des Membres de la haute direction.

Nous sommes convaincus que l'avenir de la Banque est entre bonnes mains et que les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les quelque 20 000 employés ont à cœur de concilier les intérêts des clients et la prospérité des actionnaires de la Banque.

(s) *André Caillé*
Président du comité de ressources humaines

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

L'information présentée dans l'analyse de la rémunération des Membres de la haute direction visés reflète les politiques, programmes et décisions adoptés par le comité de ressources humaines et tels que définis par le Conseil au cours de l'exercice à l'étude ou d'exercices financiers précédents. Le comité a révisé, approuvé et recommandé au Conseil l'approbation du contenu des parties 7 et 8 de la Circulaire.

Notre priorité : générer un résultat net croissant et soutenu

La Banque a pour objectif d'offrir à ses actionnaires des rendements constants qui égalent ou dépassent ceux des autres principales institutions financières canadiennes. À cet égard, la Banque vise une croissance de 5 % à 10 % du résultat net annuel qu'elle entend atteindre par la qualité des services offerts aux clients, l'amélioration soutenue de sa productivité et le maintien de saines pratiques de gestion du risque.

Notre approche en matière de création de valeur pour nos actionnaires repose sur quatre éléments :

1. un taux de croissance des bénéfices annuels égal ou supérieur à la moyenne des grandes banques canadiennes;
2. une gestion rigoureuse et efficace des coûts et des risques;
3. une gestion rigoureuse et efficace du capital des actionnaires; et
4. l'atteinte des normes les plus élevées en matière de service à la clientèle et de responsabilité sociale.

Afin d'assurer un lien étroit entre la promesse envers les actionnaires et la rémunération des Membres de la haute direction, les programmes de rémunération variable mis sur pied visent des objectifs financiers complémentaires sur des périodes de rendement différentes, encadrés par des balises bien établies de tolérance au risque.

La Banque est consciente que son succès est tributaire de la contribution des Membres de la haute direction, des Dirigeants et d'employés engagés, expérimentés et qualifiés. Afin d'attirer en poste de telles personnes et de les inciter à le demeurer dans un marché où la concurrence est vive, nous avons élaboré une politique de rémunération reposant sur quatre principes directeurs, lesquels sont décrits ci-après.

Politique de rémunération

1. Rémunérer selon le rendement financier et boursier de la Banque en prenant en compte différentes périodes de rendement

Rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour leur contribution spécifique aux résultats annuels obtenus et les inciter à produire des résultats soutenus dans le temps afin de créer une valeur croissante à long terme pour les actionnaires.

Offrir des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme s'appuyant sur des mesures financières différentes et complémentaires.

2. Favoriser une prise de risque judicieuse

Offrir aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux preneurs de risques importants des programmes de rémunération variable qui permettent de rétribuer leur contribution à la génération de revenus et qui les incitent à respecter les balises de tolérance au risque de la Banque.

Inclure des mesures spécifiques qui assurent l'équilibre entre le risque et le rendement pour répondre aux exigences réglementaires et normatives et assurer la pérennité de la Banque.

3. Rétribuer la contribution des Membres de la haute direction et des Dirigeants

Assurer la compétitivité de la rémunération globale par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent le groupe de référence de la Banque.

Refléter leur niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience dans la rémunération globale.

4. Aligner la vision des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur celles des actionnaires

Veiller à ce qu'une portion appréciable de la rémunération variable des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants soit à base d'actions.

S'assurer que les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences minimales de la Banque en matière d'actionnariat.

Ces quatre principes permettent à la Banque de maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et l'offre de rémunération.

Sommaire des politiques et pratiques clés en matière de rémunération en vigueur à la Banque

Politiques et pratiques clés en matière de rémunération		Pages
1. Rémunérer selon le rendement		
<u>Rémunération fondée sur le rendement</u>	– Le rendement des Membres de la haute direction est évalué en prenant en compte les résultats financiers, la prudence démontrée dans la gestion des risques, l'amélioration de la loyauté des clientèles et le niveau d'engagement des employés.	52, 54
<u>Portion importante de la rémunération conditionnelle et assujettie au rendement</u>	– La portion de la rémunération à risque représente entre 75 % et 91 % de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. De 55 % à 75 % de la rémunération variable est différée. Cette combinaison permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement.	52
<u>Rémunération variable à moyen et à long terme conditionnelle au rendement</u>	– La valeur finale de la rémunération variable à moyen terme octroyée aux Membres de la haute direction est liée au résultat du rendement total à l'actionnaire relatif de la Banque et au cours de l'action ordinaire de la Banque. – La valeur finale de la rémunération variable à long terme octroyée aux Membres de la haute direction est liée à la croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque.	59 51
<u>Plafonnement de la valeur de la prime annuelle</u>	– La valeur maximale de la prime annuelle des Membres de la haute direction (à l'exception du premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN), des Dirigeants et des employés admissibles au PRI est plafonnée à 200 % de leur prime annuelle cible.	55, 56
<u>Mesures de rendement et tests de tension</u>	– Lors de l'élaboration et de la révision des programmes de rémunération variable, une attention particulière est portée au choix des indicateurs financiers. Il est requis que chaque programme de rémunération variable prenne en compte des mesures de rendement différentes et complémentaires. Des simulations d'application des programmes de rémunération variable sont réalisées prenant en compte des scénarios de rendement de la Banque différents, soit attendu, exceptionnel et faible.	52, 59, 69
2. Favoriser une prise de risque judicieuse		
<u>Surveillance de la gouvernance</u>	– Le comité de ressources humaines appuie le Conseil dans son rôle de surveillance en veillant à ce que la Banque maintienne un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et la rémunération octroyée. Le comité s'assure que les politiques et programmes de rémunération n'incitent pas indûment les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les preneurs de risques importants à prendre des risques qui outrepasseraient les balises de tolérance au risque de la Banque. – Le premier vice-président à la direction, Gestion des risques rencontre périodiquement les membres du comité pour examiner le cadre et les principes de saine gestion des risques, et la symétrie entre la rémunération variable et le niveau de risque encouru.	47-49 48
<u>Conseillers externes indépendants</u>	– Le comité de ressources humaines retient les services de conseillers externes indépendants pour obtenir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires de son marché de référence en matière de politiques et programmes de rémunération de même que sur la compétitivité de la rémunération des Membres de la haute direction.	42
<u>Alignement avec les principes et les normes du CSF</u>	– Les politiques et pratiques de rémunération de la Banque sont suivies avec rigueur et sont alignées sur les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiées par le CSF.	49, 50
<u>Rémunération alignée sur les horizons des risques</u>	– Une portion importante de la rémunération variable des Membres de la haute direction est différée afin de rendre ces derniers responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risques sur divers horizons, et responsables de la création de valeur à plus long terme. – Une portion importante de la prime annuelle des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers est différée afin de rendre ces derniers responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risques sur divers horizons.	51, 52 57, 58

Sommaire des politiques et pratiques clés en matière de rémunération en vigueur à la Banque (suite)

Politiques et pratiques clés en matière de rémunération (suite)		Pages
2. Favoriser une prise de risque judicieuse (suite)		
<u>Annulation et récupération de la rémunération variable antérieurement octroyée</u>	– Une politique confère à la Banque le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable antérieurement octroyée aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers dans des circonstances particulières.	55
<u>Deux événements déclencheurs en cas de changement de contrôle</u>	– Deux événements doivent survenir pour que les attributions à base de titres de capitaux propres deviennent acquises de façon anticipée, soit un changement de contrôle suivi de la cessation d'emploi.	81
3. Rétribuer la contribution		
<u>Positionnement de la rémunération cible par rapport à celle du groupe de référence</u>	– La valeur de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction est établie en ajustant à la baisse la médiane de rémunération totale cible du groupe de référence pour tenir compte notamment de la taille relative de la Banque.	53
<u>Définition du groupe de référence</u>	– La Banque réfère à un groupe de référence formé d'institutions financières canadiennes pour établir la valeur de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction.	53
4. Aligner la vision sur celle des actionnaires		
<u>Adoption du vote consultatif sur la rémunération</u>	– La Banque a été la première banque canadienne à adopter volontairement le vote consultatif sur la rémunération en 2009. À la dernière assemblée annuelle des actionnaires, 97 % des actionnaires ont voté en faveur de notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction.	3, 55
<u>Exigences minimales d'actionnariat</u>	– Des lignes directrices en matière d'actionnariat sont conçues de manière à aligner les intérêts des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur le rendement à long terme de la Banque. – Le Conseil a approuvé des modifications aux lignes directrices en matière d'actionnariat qui entreront en vigueur le 31 décembre 2014. En effet, le comité a révisé à la hausse le montant minimal à détenir pour le président et chef de la direction, les autres Membres de la haute direction, les premiers vice-présidents et finalement les Dirigeants du secteur des Marchés financiers. De plus, le président et chef de la direction demeurera assujéti à ces lignes directrices un an après avoir pris sa retraite.	44, 68, 79
<u>Possibilité de recevoir des UAD au lieu d'options</u>	– Les Membres de la haute direction et les Dirigeants peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD, monnayables seulement après le départ à la retraite ou la cessation d'emploi, et ainsi accroître le lien entre leurs intérêts individuels et ceux des actionnaires.	64
<u>Politique contre les opérations de couverture</u>	– Une politique interdit aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux employés de conclure des opérations de couverture visant leur rémunération à base de titres de capitaux propres, afin de protéger le lien entre leurs intérêts individuels et ceux des actionnaires.	27, 55

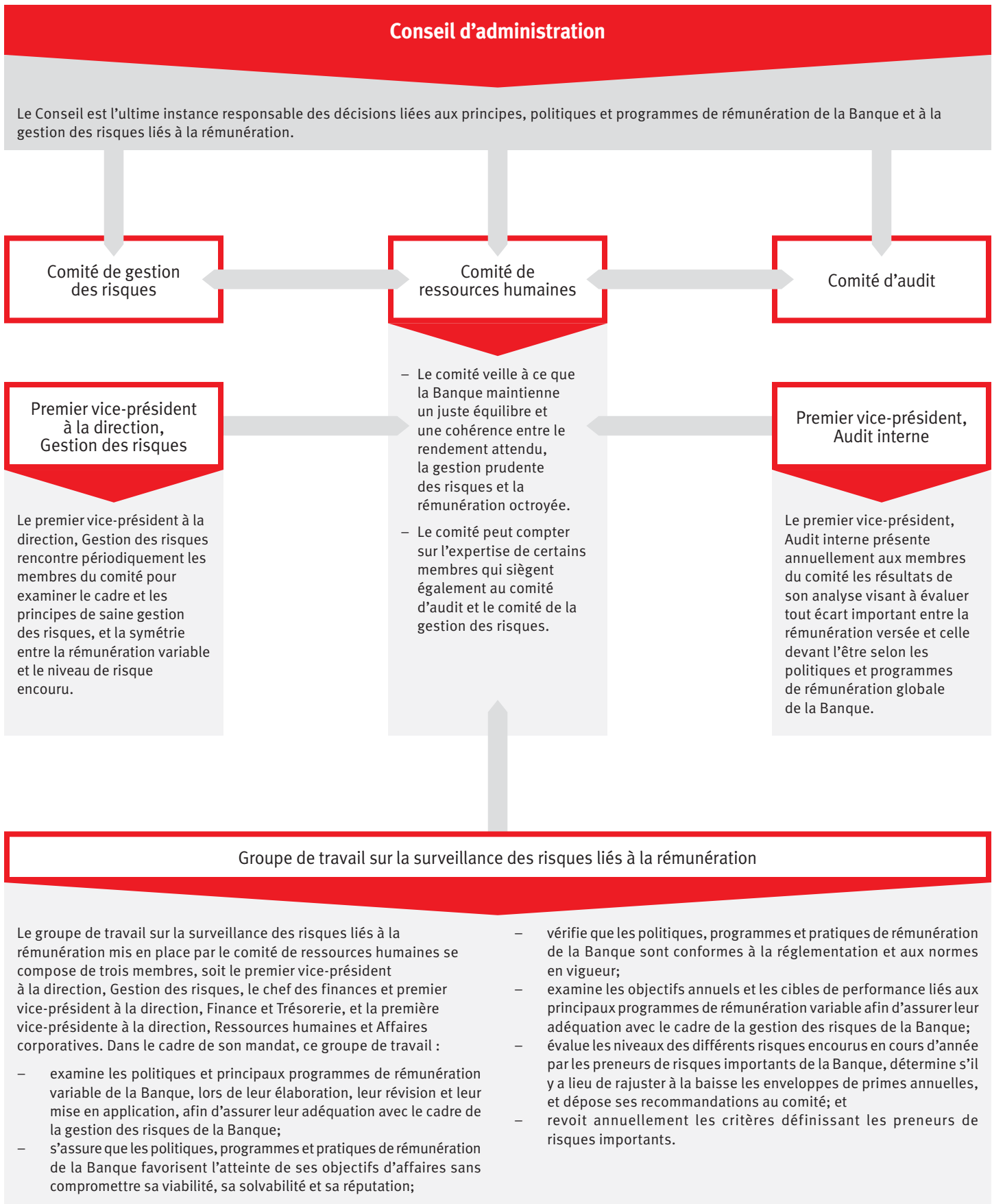
Cadre d'appétit pour le risque lié à la rémunération

La Banque considère la gouvernance des risques comme un élément indissociable de son développement et de la diversification de ses activités, et elle en préconise une gestion harmonisée à sa stratégie d'expansion des affaires. Le cadre d'appétit pour le risque a pour objet de donner l'assurance raisonnable que les risques encourus n'excèdent pas les seuils acceptables et qu'ils contribuent à la création de valeur pour les actionnaires. Pour la Banque, il s'agit d'atteindre un juste équilibre entre le rendement obtenu et les risques assumés.

Dans le cours normal de ses affaires, la Banque est principalement exposée aux risques stratégique, de crédit, de marché, de liquidité,

opérationnel, de réglementation, de réputation et environnemental. Ces risques, et d'autres, pourraient entraîner des pertes qui diminueraient les résultats prévus.

Dans le cadre de son rôle de surveillance des risques liés à la rémunération, le comité de ressources humaines doit s'assurer que les politiques et programmes de rémunération n'incitent pas indûment les Membres de la haute direction, les Dirigeants, les preneurs de risques importants et l'ensemble des employés à prendre des risques qui dépasseraient les balises de tolérance au risque de la Banque. Pour assumer ce rôle important, le comité est soutenu par différents intervenants. L'illustration de la page suivante présente le cadre de la gestion des risques liés à la rémunération :



Comité de ressources humaines

Le comité a pour rôle d'examiner les différents éléments qui composent la rémunération globale, soit dans le cadre de l'élaboration des politiques et programmes, soit lors de leur application, en veillant à ce que les principes de gouvernance soient respectés. De plus, il recommande au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications importantes. Le comité est soutenu dans ce processus par les Membres de la haute direction et par des conseillers externes indépendants, selon les besoins. Il a le pouvoir de recommander au Conseil d'approuver les différents éléments de la rémunération.

Le comité s'assure que les politiques et programmes de rémunération de la Banque respectent la réglementation et les normes en vigueur. À cet égard, le comité s'assure que la Banque respecte la nouvelle ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le BSIF en janvier 2013 et les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération émis par le Conseil de stabilité financière, dont le suivi et la mise en œuvre sont assurés au Canada par le BSIF. Le comité tient compte des attentes d'autres organismes de promotion de la gouvernance, notamment la Coalition canadienne pour une saine gouvernance.

En outre, le comité vérifie que les politiques et programmes de rémunération de la Banque favorisent une saine gestion des risques et permettent d'entretenir un lien étroit entre la rémunération versée, le rendement financier de la Banque et le rendement total à l'actionnaire. Dans ce contexte, il importe que le comité connaisse les risques pouvant compromettre la performance de la Banque.

Le comité utilise son pouvoir discrétionnaire pour rajuster, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable.

Les membres du comité bénéficient de formations conçues pour répondre à leurs besoins en matière de gestion prudente des risques. En plus, le comité peut compter sur l'expertise de certains membres qui

siègent également au comité d'audit et au comité de gestion des risques. À sa discrétion, le comité fait aussi appel à l'expertise de différents secteurs de la Banque, soit celui de la Rémunération globale ainsi que ceux de la Finance et de la Gestion des risques. Ces secteurs collaborent au processus de conception et de révision des programmes de rémunération. Le comité reçoit annuellement une lettre signée par trois Dirigeants occupant des fonctions de contrôle interne, confirmant l'exactitude de l'application des programmes de rémunération variable et des résultats financiers utilisés pour le calcul des enveloppes de primes applicables aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants, aux spécialistes du secteur des Marchés financiers ainsi qu'à l'ensemble des employés.

Alignement des politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque sur les principes et normes publiés par le Conseil de stabilité financière (CSF)

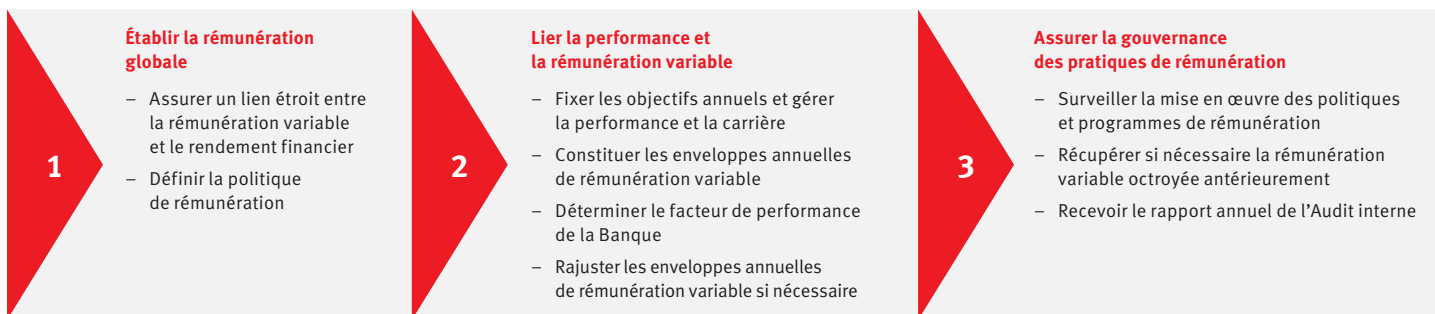
En 2009, le CSF a publié des principes et des normes visant de saines pratiques de rémunération dans le but de constituer une protection contre la prise de risque excessif et d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Ces principes ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont le Canada.

Au cours des dernières années, la Banque a assuré l'évolution de ses politiques et pratiques de rémunération en considérant les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF. Le tableau suivant décrit de quelle façon les politiques et programmes de rémunération de la Banque s'alignent sur ces principes.

Principes du CSF	Politiques et pratiques en matière de rémunération en vigueur à la Banque
1. Le conseil d'administration de la société doit superviser activement la conception et l'application du régime de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le comité de ressources humaines est composé d'administrateurs indépendants. Il appuie le Conseil dans son rôle de surveillance en approuvant la conception et l'application des politiques et programmes de rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants, y compris la rémunération en espèces, la rémunération à base de capitaux propres, les régimes de retraite et les exigences en matière d'actionariat.
2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le régime de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En début d'exercice, le Conseil approuve les objectifs financiers puis les compare aux résultats à la fin de l'exercice. Il approuve les enveloppes de primes qui en résultent à chaque année. ✓ Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes de rémunération variable. ✓ Le Conseil a également le pouvoir de majorer les primes annuelles découlant du PRI d'un pourcentage pouvant s'élever à 15 % de la valeur des primes cibles, sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % des primes cibles afin de tenir compte de situations particulières. ✓ La rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers est approuvée chaque année par le comité. ✓ Le comité examine les programmes de rémunération importants dans le cours normal de leur mise à jour et s'assure qu'ils demeurent pertinents, concurrentiels, et qu'ils favorisent le respect des balises de tolérance au risque de la Banque.
3. Le personnel responsable du contrôle financier et du contrôle des risques doit être indépendant, disposer des pouvoirs nécessaires et être rémunéré indépendamment des secteurs d'activité qu'il surveille, en fonction du rôle clé qu'il joue dans la société	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les titulaires des quatre fonctions de supervision de la Banque, soit l'audit interne, la gestion des risques, la conformité et la finance reçoivent une rémunération globale concurrentielle, se situant à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence. Leurs programmes de rémunération sont structurés de façon à assurer leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et la valeur de leur rémunération variable est liée aux résultats de la Banque et non aux résultats des secteurs d'activité pour lesquels les services sont rendus. Cette rémunération variable ne représente qu'une portion de leur rémunération globale, conformément à la politique de rémunération de la Banque. ✓ Des ajustements au niveau des processus internes ont été apportés en regard de la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le BSIF le 28 janvier 2013.

Principes du CSF (suite)	Politiques et pratiques en matière de rémunération en vigueur à la Banque (suite)
4. La rémunération doit être ajustée en fonction de tous les types de risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tous les programmes de primes annuelles importants comportent un élément discrétionnaire qui permet de prendre en compte les risques, soit lors de la détermination de la taille des enveloppes de primes annuelles, soit lors de la détermination des primes individuelles. ✓ À la fin de l'exercice, le premier vice-président à la direction, Gestion des risques présente au comité de ressources humaines les recommandations du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, à la suite de l'application d'une grille de pointage élaborée par le secteur de la Gestion des risques qui met en évidence les principaux éléments susceptibles de générer un risque important, à l'interne (reliés à la prise de décision) comme à l'externe (reliés à l'environnement). L'évaluation prend en compte les risques stratégique, de crédit, de marché, de liquidité, opérationnel, de réglementation, de réputation et environnemental. ✓ Les décisions finales portant sur le rajustement requis en fonction du risque des enveloppes de primes annuelles des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers sont soumises au comité de ressources humaines.
5. Il doit exister une symétrie entre la rémunération et les résultats de la prise de risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un pourcentage important de la rémunération totale directe des Membres de la haute direction est variable et tributaire du rendement financier et boursier de la Banque, du rendement individuel et des risques pris compte tenu du cadre de tolérance au risque de la Banque. ✓ Différents mécanismes ont été mis en place pour assurer une symétrie entre la rémunération et les résultats liés à la prise de risque, notamment : <ul style="list-style-type: none"> – les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont principalement établis en fonction du résultat net. Un seuil minimal de résultats nets doit être atteint pour pouvoir créer les enveloppes de primes annuelles découlant du PRI; – une mesure prévoit de référer aux lignes directrices de l'accord de Bâle III pour réduire la taille des enveloppes de primes annuelles si le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint. Ces lignes dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividendes et primes annuelles) et la pondération de leur réduction; – une portion de la prime annuelle des preneurs de risques importants est différée sur une période de trois ans; – une politique confère à la Banque le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable antérieurement octroyée aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers dans des circonstances particulières; – le comité de ressources humaines dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour recommander au Conseil, lorsqu'il le juge nécessaire, de rajuster les enveloppes de primes annuelles.
6. La rémunération doit être échelonnée en fonction de l'horizon des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une portion importante de la rémunération des Membres de la haute direction est différée. Les UAP sont acquises en bloc après trois ans. L'acquisition des options d'achat d'actions s'étale sur quatre ans à raison de 25 % par année et les options viennent à échéance après 10 ans. ✓ Une portion importante des primes annuelles des Dirigeants et spécialistes du secteur des Marchés financiers est différée sous forme d'UAR. Ces dernières s'acquièrent sur une période de trois ans, en trois tranches égales, et viennent à échéance au terme de cette période.
7. La combinaison de rémunération octroyée en espèces, en titres de capitaux propres et d'autres formes doit être cohérente avec le niveau de risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La combinaison de la rémunération octroyée en espèces et en titres de capitaux propres varie en fonction du poste ou de la capacité d'influer sur les risques de la Banque. Le pourcentage d'attribution de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres augmente selon le niveau des fonctions et l'incidence exercée sur les risques : <ul style="list-style-type: none"> – la rémunération différée cible du président et chef de la direction représente 75 % de sa rémunération variable; – au moins 50 % de la rémunération totale directe du premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN doit être différée; – les Dirigeants admissibles au programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers reçoivent un minimum de 40 % de leur rémunération variable sous forme d'UAR; – la portion de la prime annuelle des spécialistes du secteur des Marchés financiers octroyée sous forme d'UAR est établie en fonction du montant de la prime octroyée.

Processus d'approbation et de gestion des politiques et programmes de rémunération



1 Établir la rémunération globale

L'offre de rémunération de la Banque comprend des composantes de rémunération directe comme le salaire de base et les programmes de rémunération variable, ainsi que des composantes de rémunération indirecte comme les avantages sociaux, qui permettent de soutenir le bien-être et de sécuriser les employés et leur famille dans leur vie personnelle et familiale.

Le tableau suivant présente les composantes de la rémunération globale, leurs caractéristiques, leur lien entre le risque et le rendement financier et leur horizon. Un résumé des programmes de rémunération variable est présenté dans la section « Description des programmes » de la présente partie de la Circulaire.

	Composantes (horizon temporel)	Quelles sont les principales caractéristiques ?	Pourquoi offrons-nous cette composante ?	Comment déterminons-nous la valeur de cette composante ?	Quel est le lien entre le risque et le rendement financier ?
Rémunération fixe	Salaire de base (continu)	Composante fixe de la rémunération, payable en espèces. Révisée annuellement et ajustée si nécessaire	Tient compte du niveau de responsabilités, d'expertise, de compétence et d'expérience	Selon l'étendue des responsabilités, les pratiques du groupe de référence, l'expérience et la performance individuelle	–
Rémunération variable (à risque)	Annuelle (1 an)	Composante variable de la rémunération, payable en espèces (une portion peut être octroyée en UAR), en fonction du niveau d'atteinte des objectifs financiers annuels de la Banque et de la performance individuelle	Rétribue l'atteinte d'objectifs annuels clés financiers et non financiers	Selon le niveau d'atteinte de résultats financiers et le niveau de performance individuelle	Le montant octroyé n'est pas garanti et varie annuellement selon les résultats financiers obtenus comparativement aux objectifs financiers de la Banque fixés en début d'exercice
	À moyen terme (3 ans)	Composante variable de la rémunération octroyée sous forme d'UAP ou sous forme d'UAR	Rétribue la création d'une valeur durable pour les actionnaires	Selon l'étendue des responsabilités, les pratiques du groupe de référence et la performance individuelle; elle est exprimée en pourcentage du salaire de base	La valeur à échéance est à risque puisqu'elle dépend du cours de l'action ordinaire et, pour les Membres de la haute direction, du rendement total aux actionnaires
	À long terme (10 ans)	Composante variable de la rémunération octroyée sous forme d'options d'achat d'actions qui s'acquiescent sur quatre ans à raison de 25 % par année et échouent après 10 ans	Rétribue la croissance soutenue du cours de l'action ordinaire à long terme	Selon l'étendue des responsabilités, les pratiques du groupe de référence et la performance individuelle; elle est exprimée en pourcentage du salaire de base	La valeur à échéance est à risque puisqu'elle dépend essentiellement de l'accroissement du cours de l'action ordinaire sur une période maximale de 10 ans
Rémunération indirecte	Avantages sociaux et accessoires (continu)	Programme d'assurances collectives (soins médicaux et dentaires, assurance-vie, assurance salaire, etc.)	Soutient et sécurise l'employé dans sa vie personnelle et familiale, afin de lui permettre de se concentrer sur ses responsabilités professionnelles et sur les objectifs de la Banque	Selon les pratiques du groupe de référence et la politique de partage des coûts employeur-employés de la Banque	–
		Voiture, stationnement et services financiers ou fiscaux	Offre aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants un nombre limité d'avantages complétant leur offre de rémunération globale	Selon les pratiques du groupe de référence	–
	Régime de retraite (long terme)	Régime de retraite à prestations déterminées et programme d'allocation après retraite	Encourage l'employé à demeurer en fonction à long terme en rétribuant le service continu et en contribuant au revenu de retraite	Selon les pratiques du groupe de référence et la politique de partage des coûts employeur-employés de la Banque	–

Assurer un lien étroit entre la rémunération variable et le rendement financier

Les programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme reposent sur différents indicateurs financiers prédéterminés favorisant la cohérence dans le temps entre la vision, les stratégies d'affaires et les décisions des Membres de la haute direction. En outre, ces indicateurs favorisent la répartition des risques sur un horizon temporel élargi.

Lors de l'élaboration des programmes, le comité s'assure que ceux-ci respectent les principes et normes visant de saines pratiques de rémunération émises en 2009 par le Conseil de stabilité financière. Il examine les résultats de tests de tension présentant différents scénarios d'application du programme en cours d'élaboration. Le comité étudie les conséquences de ces scénarios sur des périodes de rendement différentes de la Banque.

Le rendement financier de la Banque est le principal facteur qui guide les décisions en matière de rémunération. Ainsi, la rémunération offerte tient compte du rendement de la Banque et elle varie selon la nature et le niveau de contribution :

- les programmes de rémunération variable sont conçus de manière à rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour leur contribution spécifique aux résultats annuels obtenus et à les encourager à produire des résultats soutenus dans le temps afin de créer une valeur à long terme croissante pour les actionnaires;
- les titulaires des quatre fonctions de supervision de la Banque, soit l'audit interne, la gestion des risques, la conformité et la finance reçoivent une rémunération globale concurrentielle, se situant à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence. Leurs programmes de rémunération sont structurés de façon à assurer leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et la valeur de leur rémunération variable est liée aux résultats de la Banque et non aux résultats des secteurs d'activité pour lesquels les services sont rendus. Cette rémunération variable ne représente qu'une partie de leur rémunération globale, conformément à la politique de rémunération de la Banque;

- les programmes de rémunération variable offerts à certains spécialistes rétribuent principalement leur contribution aux revenus de la Banque. Toutefois, des règles strictes encadrant la prise de risque doivent être respectées en tout temps. La taille des enveloppes de primes annuelles générées par ces programmes est directement proportionnelle aux résultats financiers obtenus. En outre, une portion de cette rémunération variable est différée et sa valeur finale est établie en fonction du cours de l'action ordinaire de la Banque.

La rémunération variable représente une part importante de la rémunération globale des Membres de la haute direction. Elle comprend la prime annuelle, dont la valeur à l'octroi varie entre 0 % et 200 % de la prime cible, car elle est directement liée à la réalisation d'objectifs financiers de la Banque. Elle comprend également la rémunération différée, dont la valeur du versement final est à risque, car elle dépend de la valeur future ou de l'appréciation future de l'action ordinaire de la Banque. Ainsi, plus de 75 % de la rémunération des Membres de la haute direction, octroyée lorsque les résultats financiers de la Banque sont identiques aux objectifs fixés, est variable ou « à risque ».

Le tableau suivant présente la répartition en pourcentage de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction.

	Répartition en pourcentage de la rémunération totale directe cible				Total de la rémunération variable – à risque (en % de la rémunération totale directe)	Total de la rémunération variable différée (en % de la rémunération variable)
	Fixe	Variable – à risque				
		Octroi à risque	Versement à risque			
			Court terme Prime annuelle	Moyen terme UAR – UAP		
Salaire de base						
Président et chef de la direction	14 %	21 %	36 %	29 %	86 %	75 %
Autres Membres de la haute direction responsables d'un secteur d'activité	9 % – 16 %	33 % – 41 %	35 % – 41 %	9 % – 16 %	84 % – 91 %	55 % – 61 %
Autres Membres de la haute direction responsables d'une fonction corporative	25 %	25 %	25 %	25 %	75 %	67 %

Définir la politique de rémunération

La politique de rémunération des Membres de la haute direction vise à situer leur rémunération totale cible à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. Toutefois, la rémunération totale cible du groupe de référence continue d'être ajustée à la baisse pour tenir compte des caractéristiques particulières de la Banque, notamment sa taille relative. Le groupe de référence utilisé

pour établir la valeur de la rémunération varie selon les secteurs d'activité de la Banque. Pour les Membres de la haute direction, le groupe de référence pour 2013 est identique à celui de l'exercice 2012 et est composé des entreprises suivantes :

Critères de sélection

Emplacement du siège social	– Canada
Secteur d'activité	– Banques exerçant des activités diversifiées et autres institutions financières
Caractéristiques	– Elles visent une clientèle comparable – Elles attirent un profil similaire d'employés – Elles comptent un grand nombre d'actionnaires

Groupe de référence

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Banque de Montréal
- Banque Royale du Canada
- Corporation Financière Power
- Financière Sun Life inc.
- Great-West Lifeco Inc.
- Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc.
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion
- Société Financière Manuvie

Le tableau suivant présente le classement de la Banque par rapport aux banques canadiennes et aux autres institutions financières faisant partie du groupe de référence.

Membres du groupe de référence	Revenus (M \$)	Résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires (M \$)	Ratio Résultat net / Revenus	Capitalisation boursière (M \$)	Nombre d'employés (en milliers)
Banque Canadienne Impériale de Commerce ⁽²⁾	12 783	3 304	26 %	35 413	43,0
Banque de Montréal ⁽²⁾	16 263	4 063	25 %	46 777	45,6
Banque Royale du Canada ⁽²⁾	28 541	8 078	28 %	100 903	74,2
Corporation Financière Power ⁽¹⁾	9 961	1 626	16 %	19 316	33,0
Financière Sun Life inc. ⁽¹⁾	7 141	1 554	22 %	15 810	14,9
Great-West Lifeco Inc. ⁽¹⁾	7 610	1 815	24 %	23 147	17,9
Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. ⁽¹⁾	2 360	312	13 %	2 856	4,3
La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽²⁾	21 343	6 205	29 %	76 612	83,9
La Banque Toronto-Dominion ⁽²⁾	24 206	6 372	26 %	87 748	78,9
Société Financière Manuvie ⁽¹⁾	12 189	1 624	13 %	24 693	27,8
Banque Nationale du Canada ⁽²⁾	5 163	1 439	28 %	14 747	19,7

(1) Les informations sont en date du 31 décembre 2012.

(2) Les informations sont en date du 31 octobre 2013.

Annuellement, le comité de ressources humaines examine la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Celle-ci comprend le salaire de base, la prime annuelle cible et la rémunération variable à moyen et à long terme. Le comité procède en prenant connaissance des résultats des études de rémunération provenant du conseiller externe indépendant qu'il a mandaté. Il reçoit les recommandations du président et chef de la direction quant à la rémunération des autres Membres de la haute direction, puis procède à sa propre analyse afin de faire ses recommandations au Conseil.

La politique de rémunération de la Banque couvrant la majorité des autres fonctions vise également à situer la rémunération totale directe cible des employés à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. La politique de rémunération de la Banque couvre également ses filiales canadiennes et à l'étranger. Toutefois, elle s'harmonise aux pratiques du marché en offrant une composition de rémunération qui peut différer d'un secteur d'activité à l'autre et elle tient compte des disparités salariales notables pouvant exister entre les grandes régions ou les pays dans lesquels la Banque offre ses services.

Le comité examine et approuve en début d'année les mandats à octroyer aux conseillers externes indépendants pour l'obtention d'études de marché de la rémunération globale, ce qui lui permet de maintenir la compétitivité de la politique de rémunération des autres fonctions de l'ensemble des employés de la Banque. En cours d'année, les résultats de ces études de marché sont d'abord analysés par la direction et, le cas échéant, des recommandations sont présentées au comité pour discussion et approbation.

2 Lier la performance et la rémunération variable

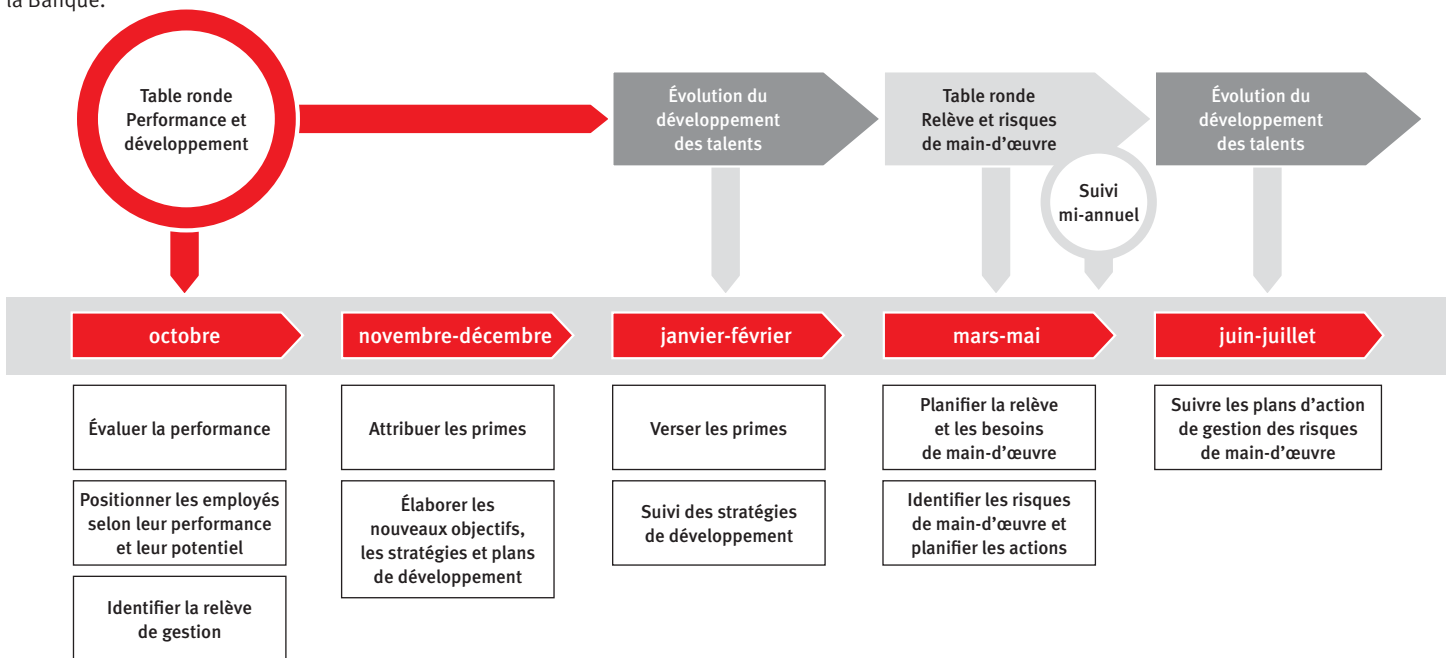
Fixer les objectifs annuels et gérer la performance et la carrière

Au début de chaque exercice, le comité approuve les objectifs de performance du président et chef de la direction et recommande au Conseil l'approbation des objectifs financiers du programme de rémunération variable offert au président et chef de la direction ainsi qu'aux autres Membres de la haute direction.

Depuis l'implantation de son approche *un client, une banque*, la Banque a mis en place un processus rigoureux de gestion de la performance et de la carrière afin d'assurer un lien étroit entre la rémunération variable et la performance. L'une des priorités de ce processus consiste à faire vivre au quotidien une culture de collaboration, de responsabilisation et de performance à tous les niveaux de l'institution. L'approche vise à favoriser la performance et le perfectionnement professionnel, à planifier la relève et à gérer les risques de main-d'œuvre. Ainsi, chaque Dirigeant se fixe un plan annuel, qui comporte trois catégories d'objectifs :

- des objectifs annuels liés à des cibles financières, à l'accroissement de la loyauté des clientèles ainsi qu'à la mobilisation et à la rétention des employés;
- des objectifs annuels rattachés à son rôle et à son mandat; et
- des objectifs annuels relatifs au développement de son leadership et à son adhésion aux valeurs et comportements souhaités de la Banque.

Dans un souci d'équité, de rigueur et de régularité du suivi, chaque niveau de gestion, y compris celui des Membres de la haute direction, tient deux fois par année une table ronde, la première pour évaluer la performance individuelle, et la seconde pour planifier la relève et les besoins de main-d'œuvre. Ce processus, illustré ci-après, est également en place dans les secteurs où les spécialistes peuvent prendre des risques pouvant avoir un impact important sur la Banque.



Pour sa part, le comité évalue la performance du président et chef de la direction en comparant les résultats obtenus avec les objectifs fixés au début de l'exercice.

Pour les autres Membres de la haute direction, le comité reçoit le rapport d'évaluation du président et chef de la direction, et il examine et approuve les recommandations de rémunération variable découlant de l'application des programmes.

Constituer les enveloppes annuelles de rémunération variable

Les enveloppes de rémunération variable à court terme des Membres de la haute direction sont établies sur la base des paramètres suivants :

$$\begin{array}{|c|} \hline 1 \\ \hline \text{Facteur de performance de la Banque en \%} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline 2 \\ \hline \text{\% de la prime cible correspondant au niveau de la fonction} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline 3 \\ \hline \text{Salaires de base} \\ \hline \end{array}$$

Déterminer le facteur de performance de la Banque

Un seul indicateur financier est utilisé pour établir les enveloppes de primes annuelles. Il s'agit du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque publié dans les états financiers de la Banque, c'est-à-dire le résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle.

Le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires est un indicateur financier complet qui rend compte du rendement global de la Banque au cours d'un exercice et qui permet d'apprécier la croissance d'un exercice à l'autre. Il rallie tous les employés vers un même objectif de croissance soutenue.

Aux fins du programme de rémunération variable à court terme, une cible de croissance du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires est établie au début de chaque année financière, et on lui associe un seuil (80 % de la cible) qui doit être atteint pour générer la création d'une enveloppe, et un maximum (120 % de la cible) auquel l'enveloppe est plafonnée.

Annuellement, le comité de ressources humaines reçoit une lettre signée par trois Dirigeants occupant des fonctions de contrôle interne, confirmant l'exactitude de l'application des programmes de rémunération variable et des résultats financiers utilisés pour le calcul des enveloppes de primes applicables aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants, aux spécialistes du secteur des Marchés financiers ainsi qu'à l'ensemble des employés.

Le Conseil a le pouvoir, suivant une recommandation du comité, de majorer les primes annuelles d'un pourcentage pouvant s'élever à 15 % de la valeur des primes cibles, sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % des primes cibles, afin de tenir compte de situations particulières.

Rajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable si nécessaire

La Banque déploie des efforts soutenus pour lier davantage l'impact potentiel de tous les types de risques à la rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers, comme l'exigent le Conseil de stabilité financière et le BSIF. À l'instar d'autres grandes banques canadiennes, le comité dispose d'un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable. À cet égard, et dans le but d'encadrer davantage les décisions essentiellement fondées sur le jugement, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération utilise une grille de pointage élaborée par le secteur de la Gestion des risques qui met en évidence les principaux éléments susceptibles de générer un risque important, à l'interne (liés à la prise de décision) comme à l'externe (liés à la conjoncture). L'évaluation prend donc en compte les risques stratégique, de crédit, de marché, de liquidité, opérationnel, de réglementation, de réputation et environnemental. À la suite de cette analyse, les membres du groupe de travail recommandent au premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction FBN, au président et chef de la direction et au comité, le cas échéant, les ajustements appropriés aux enveloppes annuelles de rémunération variable des Dirigeants et spécialistes du secteur des Marchés financiers.

Une mesure prévoit de référer aux lignes directrices de l'accord de Bâle III pour réduire la taille des enveloppes de primes annuelles si le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint. Ces lignes directrices dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividende et primes annuelles) et la pondération de leur réduction. Cette mesure s'applique à tous les programmes de rémunération variable à court terme, ainsi qu'aux programmes offerts aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers et à tous les autres employés de la Banque et de ses filiales.

3 Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération

Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération

Dans le cadre de ses fonctions, le secteur des Ressources humaines de la Banque surveille la mise en œuvre des politiques et de tous les programmes de rémunération variable de la Banque et de ses filiales.

Récupérer si nécessaire la rémunération variable octroyée antérieurement

Des mesures additionnelles sont prévues pour assurer l'équilibre entre le risque et le rendement, aussi bien pour répondre adéquatement aux exigences réglementaires et normatives que pour assurer la pérennité de la Banque. Plus précisément, les différents programmes s'adressant aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers prévoient les mécanismes suivants :

- une politique interdit aux Dirigeants et aux employés d'acheter des instruments financiers, notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus comme protection contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui leur ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution;
- une portion des primes annuelles des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers pouvant influencer considérablement le profil de risque de la Banque est reportée sur trois ans; et
- une politique révisée en 2012 et des procédures mises en place en 2013 confèrent dorénavant à la Banque le droit d'annuler et de récupérer non seulement la portion différée mais la totalité de la rémunération variable des Dirigeants ainsi que celle des spécialistes du secteur des Marchés financiers, dans des circonstances particulières, c'est-à-dire s'il se produit l'une ou l'autre des situations suivantes :
 - l'employé s'est livré à des actes malhonnêtes ou contraires à l'éthique dans le cadre de son emploi;
 - l'employé n'a pas respecté les politiques, règles ou procédures pendant l'exercice ou par la suite (jusqu'à concurrence de trois ans); ou
 - les résultats financiers d'une unité doivent être révisés et publiés de nouveau et la rémunération des employés repose sur ces résultats.

Au cours de l'exercice 2013 et après validation par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, aucune portion de la rémunération variable octroyée dans le passé n'a été récupérée par la Banque.

Recevoir le rapport annuel de l'Audit interne

Annuellement, le premier vice-président, Audit interne soumet au comité les résultats de son analyse indépendante visant à déceler tout écart important entre les politiques, programmes et pratiques de la Banque en matière de rémunération, et les principes et les normes émis par le CSF. En outre, l'analyse du secteur de l'Audit interne vise à déceler tout écart important entre la rémunération versée et celle devant l'être en vertu des politiques et programmes de rémunération globale de la Banque.

Communication avec les actionnaires

La Banque a mis en place un processus de collecte et de traitement des questions, commentaires ou suggestions en provenance des actionnaires ou d'associations les représentant, afin de leur donner la possibilité de faire part de leurs préoccupations ou de mieux comprendre l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction. De plus, le comité communique avec des investisseurs institutionnels à propos des sujets qu'ils soulèvent. À titre d'exemple, la Banque a participé volontairement, en 2013, à la préparation de l'étude réalisée par Meridian en réponse aux commentaires de la société de fonds commun de placement Northwest and Ethical Investments L.P. (NEI).

Finalement, par le vote consultatif annuel, les actionnaires peuvent se prononcer sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans les parties 7 et 8 de la Circulaire.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section « Communication avec le Conseil » de la partie 9 de la Circulaire.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES

Les tableaux qui suivent résument les différents programmes de rémunération offerts par la Banque. Au cours de l'exercice 2013, aucune modification n'a été apportée à la politique de rémunération et aux programmes de rémunération variable offerts aux Membres de la haute direction.

1. Salaire de base

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération, le salaire de base a pour objet de rétribuer la contribution des Dirigeants et des employés. Il permet d'assurer la compétitivité de leur rémunération par rapport à celle offerte par le groupe de référence de la Banque. En outre, il reflète leur niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience.

<u>Admissibilité</u>	– Membres de la haute direction, Dirigeants et majorité des employés
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Constitue la portion fixe de la rémunération globale – Est établi en tenant compte du niveau du poste et de la valeur de la rémunération globale afin d'assurer une proportion adéquate entre le montant de la rémunération fixe et celui de la rémunération variable – Est comparé annuellement à la médiane des salaires du groupe de référence de la Banque en tenant compte de la taille relative de la Banque et des différences entre les responsabilités associées aux postes de la Banque et celles des postes comparables du groupe de référence

2. Programmes de rémunération variable à court terme de la Banque et du secteur des Marchés financiers

Conformément aux politiques de rémunération de la Banque, la rémunération variable à court terme a pour objet de rémunérer les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les employés selon le rendement financier annuel. La prime annuelle individuelle octroyée prend en compte la prudence démontrée dans la gestion des risques. Une portion de cette prime peut être différée afin de prendre en compte les horizons des risques encourus.

Programme de primes annuelles de la Banque (PRI)

<u>Admissibilité</u>	– Membres de la haute direction et majorité des Dirigeants et employés
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Vise à lier la rémunération annuelle des Membres de la haute direction, de la majorité des Dirigeants et employés aux objectifs financiers de la Banque et à les rallier à l'approche <i>un client, une banque</i> selon les principes directeurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> • favoriser la collaboration entre les différents secteurs • apprécier le rendement financier absolu de la Banque • inciter au dépassement des objectifs financiers de la Banque • générer un niveau minimal de résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires pour justifier le versement de primes
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Les primes individuelles sont attribuées en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • du degré de réalisation des objectifs financiers de la Banque • du niveau d'emploi • des résultats individuels obtenus • de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Les primes sont versées annuellement en espèces et peuvent varier de 0 % à 200 % de la prime cible en fonction des résultats financiers et des critères d'attribution – Le Conseil a le pouvoir, suivant une recommandation du comité, de majorer les primes annuelles à concurrence de 15 % de la valeur des primes cibles, sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % des primes cibles, afin de tenir compte de situations particulières

2. Programmes de rémunération variable à court terme de la Banque et du secteur des Marchés financiers (suite)

Programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers

<u>Admissibilité</u>	– Dirigeants du secteur des Marchés financiers
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Visé à rétribuer les contributions collectives et individuelles aux résultats du secteur des Marchés financiers
<u>Indicateur financier</u>	– Bénéfice avant impôts du secteur des Marchés financiers
<u>Attribution</u>	– Les primes individuelles sont attribuées de façon discrétionnaire en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • du degré de réalisation des objectifs annuels du secteur des Marchés financiers • de la prudence démontrée dans la gestion des risques • de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque • du degré de réalisation des objectifs financiers, stratégiques et organisationnels établis
<u>Versement</u>	– Les primes sont octroyées annuellement comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • 60 % en espèces • 40 % sous forme d'UAR (versement différé) conformément aux pratiques de gouvernance. La valeur des UAR correspond au cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto – Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période <ul style="list-style-type: none"> – Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Dirigeant – Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises, multiplié par le cours correspondant à la moyenne des 20 jours précédant la date d'acquisition, du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto

2. Programmes de rémunération variable à court terme de la Banque et du secteur des Marchés financiers (suite)

Programme de primes annuelles des spécialistes du secteur des Marchés financiers											
<u>Admissibilité</u>	– Spécialistes du secteur des Marchés financiers										
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Vise à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats financiers des diverses unités d'affaires du secteur des Marchés financiers										
<u>Indicateur financier</u>	– Résultats financiers de chaque unité d'affaires du secteur										
<u>Attribution</u>	<p>– Les enveloppes représentent une proportion des résultats financiers de chaque unité d'affaires et sont distribuées de façon discrétionnaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70 % au sein de l'unité d'affaires; la valeur des primes individuelles est établie de façon discrétionnaire et tient compte de la contribution individuelle par rapport à la capacité à générer des revenus, de la prudence démontrée dans la gestion des risques, de la relation d'affaires avec les clients et du niveau de responsabilité assumé • 30 % à l'ensemble des unités d'affaires afin de rétribuer de façon discrétionnaire des résultats qualitatifs favorisant les comportements attendus et les valeurs organisationnelles, telles que la collaboration entre les secteurs d'activité 										
<u>Versement</u>	<p>– Les primes sont versées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une portion en espèces • l'autre portion est différée sous forme d'unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR), conformément aux pratiques de gouvernance. La portion différée est établie en fonction du montant de la prime octroyée <table border="1" data-bbox="337 961 1521 1171"> <thead> <tr> <th>Tranche de la prime annuelle</th> <th>Pourcentage reporté et octroyé sous forme d'UAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 \$ – 100 000 \$</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>100 000 \$ – 400 000 \$</td> <td>30 % de la tranche</td> </tr> <tr> <td>400 000 \$ – 1 000 000 \$</td> <td>35 % de la tranche</td> </tr> <tr> <td>1 000 000 \$ ou plus</td> <td>40 % de la tranche</td> </tr> </tbody> </table> <p>– Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période</p> <p>– Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte des spécialistes du secteur des Marchés financiers</p> <p>– Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises, multiplié par le cours correspondant à la moyenne des 20 jours précédant la date d'acquisition, du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto</p>	Tranche de la prime annuelle	Pourcentage reporté et octroyé sous forme d'UAR	0 \$ – 100 000 \$	0 %	100 000 \$ – 400 000 \$	30 % de la tranche	400 000 \$ – 1 000 000 \$	35 % de la tranche	1 000 000 \$ ou plus	40 % de la tranche
Tranche de la prime annuelle	Pourcentage reporté et octroyé sous forme d'UAR										
0 \$ – 100 000 \$	0 %										
100 000 \$ – 400 000 \$	30 % de la tranche										
400 000 \$ – 1 000 000 \$	35 % de la tranche										
1 000 000 \$ ou plus	40 % de la tranche										

3. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à moyen terme

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération, la rémunération variable à moyen terme a pour objet d'aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la haute direction et des Dirigeants sur celles des actionnaires et de favoriser une prise de risque judicieuse.

Programme d'unités d'actions assujetties à la performance de la Banque (UAP)

<u>Admissibilité</u>	– Membres de la haute direction								
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération à la valeur future des actions ordinaires de la Banque et au rendement total à l'actionnaire (RTA)								
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du RTA de la Banque comparée à celle du sous-indice des banques du S&P/TSX (le « RTA relatif »)								
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> – La valeur totale à octroyer sous forme d'UAP correspond à un pourcentage préétabli du salaire de base du Membre de la haute direction – Le nombre d'UAP octroyées est établi selon le cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto – Des UAP additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Membre de la haute direction 								
<u>Acquisition</u>	– Après trois ans								
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – La valeur encaissable est établie en fonction du cours correspondant à la moyenne des 20 jours précédant la date d'acquisition, du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto, puis elle est ajustée à la hausse ou à la baisse selon le RTA relatif <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> $\frac{\text{indice de croissance du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{indice de croissance du RTA des banques du S\&P/TSX sur 3 ans}} = \text{RTA relatif}$ </div> <ul style="list-style-type: none"> – Le rajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes : <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Résultat RTA relatif</th> <th style="text-align: center;">Fourchette d'ajustement de la valeur à payer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">≥ 1,25</td> <td style="text-align: center;">125 % (maximum)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">= 1,00</td> <td style="text-align: center;">100 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">≤ 0,75</td> <td style="text-align: center;">75 % (minimum)</td> </tr> </tbody> </table>	Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer	≥ 1,25	125 % (maximum)	= 1,00	100 %	≤ 0,75	75 % (minimum)
Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer								
≥ 1,25	125 % (maximum)								
= 1,00	100 %								
≤ 0,75	75 % (minimum)								

Lors de l'élaboration du programme, le comité a examiné des tests de tension présentant différents scénarios de rendement de la Banque et il a étudié les conséquences de ces scénarios sur la valeur des UAP. Le comité a évalué les différentes valeurs possibles sur des périodes de trois ans de rendement attendu, exceptionnel et faible. Le comité a conclu que les UAP octroyées permettraient d'établir un lien approprié entre cet élément de la rémunération et le rendement total à l'actionnaire.

Le RTA est l'indicateur financier reconnu comme étant le plus adéquat pour apprécier la création de valeur pour les actionnaires. Il prend en compte l'évolution du cours de l'action ordinaire de la Banque et des dividendes versés aux détenteurs d'actions ordinaires sur une période de temps établie. Le RTA relatif permet de comparer la création de valeur que la Banque a générée pour ses actionnaires ordinaires avec celle générée par les banques canadiennes.

3. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à moyen terme (suite)

Programme d'unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR)	
<u>Admissibilité</u>	– Certains Dirigeants de la Banque
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération de certains Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque
<u>Indicateur financier</u>	– Cours de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> – La valeur totale à octroyer sous forme d'UAR correspond à un pourcentage préétabli du salaire de base du Dirigeant – Le nombre d'UAR octroyées est établi selon le cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto – Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Dirigeant
<u>Acquisition</u>	– Après trois ans
<u>Versement</u>	– Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises, multiplié par le cours correspondant à la moyenne des 20 jours précédant la date d'acquisition, du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto

4. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à long terme

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération, la rémunération variable à long terme a pour objet d'aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la haute direction et des Dirigeants sur celles des actionnaires et de favoriser une prise de risque judicieuse.

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque	
<u>Admissibilité</u>	– Membres de la haute direction et majorité des Dirigeants
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Vise à : <ul style="list-style-type: none"> • fidéliser et encourager les Membres de la haute direction et les Dirigeants admissibles à contribuer au succès de la Banque • favoriser l'accroissement de la valeur de l'investissement des détenteurs d'actions ordinaires – Chaque option confère le droit d'acheter une action ordinaire à un prix égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'octroi – En aucun cas le prix des options déjà octroyées ne peut être révisé à la baisse, et ce, malgré les fluctuations du cours de l'action ordinaire de la Banque, ce qui permet que les Membres de la haute direction et les Dirigeants ne tirent profit des options qui leur sont octroyées que dans la mesure où le prix de l'action ordinaire s'apprécie de façon soutenue à long terme – Conformément aux programmes de rémunération à long terme de la Banque, seul le Régime d'options permet l'émission de titres de participation de la Banque
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Chaque année, au moment de l'octroi des options, le comité tient compte du nombre et de la durée des options octroyées antérieurement – Le nombre d'options octroyées est établi en fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution • la valeur établie selon le modèle Black & Scholes – Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options par exercice, à une date précise, sans égard aux embauches ou aux nominations de Membres de la haute direction et de Dirigeants survenues au cours de l'exercice. Cette date d'octroi annuel n'a jamais été modifiée rétroactivement – Le nombre d'actions ordinaires réservées à un participant ne peut pas dépasser 5 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque

4. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à long terme (suite)

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque (suite)

<u>Attribution (suite)</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Le nombre total d'actions pouvant être émises à des initiés (au sens défini par les ACVM), à tout moment, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de la Banque, incluant les actions pouvant être émises à la levée d'options octroyées en vertu du Régime d'options, ne peut excéder 10 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque – Le nombre total d'actions émises à des initiés, au cours de toute période d'un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de la Banque, incluant les actions émises à la levée d'options octroyées en vertu du Régime d'options, ne peut excéder 10 % du total des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque
<u>Acquisition</u>	<ul style="list-style-type: none"> – 25 % par année, sur une période de quatre ans
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi – Les options acquises peuvent être levées : <ul style="list-style-type: none"> • entre le 2^e jour ouvrable suivant la publication des états financiers consolidés intermédiaires ou annuels de la Banque et le 30^e jour civil suivant cette date • uniquement par le participant ou sa succession (les options ne peuvent pas être vendues à un tiers mais la propriété peut être cédée à un bénéficiaire ou à un représentant légal en cas de décès du titulaire) • en tout ou en partie, et ce, avant la date d'échéance fixée par le comité au moment de leur octroi; toutefois, si la date d'échéance survient pendant, ou immédiatement après, une période de restriction, la date d'échéance des options est reportée, le cas échéant, (i) de 10 jours ouvrables si la date d'échéance survient pendant la période de restriction ou (ii) d'un nombre de jours ouvrables égal à 10 jours ouvrables moins le nombre de jours ouvrables écoulés entre la fin de la période de restriction et la date d'échéance si celle-ci survient au plus tard 10 jours ouvrables après la fin de la période de restriction – Chaque Membre de la haute direction doit conserver, pendant une période d'un an suivant toute levée d'options octroyées depuis décembre 2002, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalant au gain découlant de la levée des options acquises, compte tenu des incidences fiscales – Un participant au Régime d'options qui quitte la Banque pour prendre sa retraite, continue d'acquérir ses options conformément aux modalités en vigueur. Il dispose d'un délai de cinq ans pour lever ses options acquises – Les options acquises par le participant au début d'un congé autorisé de plus de 12 mois peuvent être levées durant la période du congé. Les options non acquises au début du congé peuvent être suspendues à compter de la date de début du congé et durant toute la période du congé, de sorte que la date d'acquisition est reportée d'un nombre de jours égal à la durée du congé. Cependant, la date d'échéance des options n'est pas modifiée – Pour connaître le traitement des options selon la raison du départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de cessation d'emploi » de la partie 8 de la Circulaire
<u>Annulation des options</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Les options expirent soit à leur date d'échéance, c'est-à-dire 10 ans après la date de l'octroi, soit lorsque prend fin l'emploi du titulaire auprès de la Banque – Une extension au délai d'expiration des options acquises ou non acquises, jusqu'à concurrence de 18 mois, peut être accordée lorsque survient un licenciement résultant de la disposition par la Banque d'une division ou de l'une de ses filiales – L'acquisition des options octroyées se poursuit durant les 27 premiers mois consécutifs d'absence pour invalidité. Les options non acquises prennent fin après 27 mois consécutifs d'absence pour invalidité ou à la date du décès. Un délai de six mois suivant la date de la fin de la période de 27 mois d'invalidité ou la date du décès est accordé pour lever les options déjà acquises. À l'échéance du délai, toutes les options non levées sont annulées

4. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à long terme (suite)

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque (suite)

Modification du Régime d'options

- Conformément à la procédure de modification particulière approuvée par les détenteurs d'actions ordinaires le 7 mars 2007, il est prévu que certaines modifications d'importance au Régime d'options exigent l'approbation des actionnaires alors que certaines modifications mineures peuvent être approuvées par le Conseil sans recourir à l'approbation des actionnaires. Sous réserve de certaines conditions, le Conseil peut également modifier certaines caractéristiques des options déjà octroyées
- Le Conseil ne peut apporter les modifications suivantes au Régime d'options sans l'approbation des actionnaires :
 - une augmentation du nombre d'actions réservées
 - une révision à la baisse du prix de levée ou du prix d'achat ou une annulation d'options faite dans le but d'en émettre de nouvelles
 - une prolongation de la durée d'une option au-delà du terme initialement prévu
 - une modification à la catégorie de participants admissibles permettant l'inclusion ou la réinclusion, à la discrétion du Conseil, d'administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque
 - une modification permettant que les paiements en actions accordés en vertu du Régime puissent être transférés ou cédés autrement que dans le cadre d'un règlement successoral suite au décès d'un participant
 - une modification au plafond de participation des initiés
- Sous réserve de ce qui précède, le Conseil peut décider, en tout temps, d'interrompre ou de mettre un terme final au Régime d'options, en tout ou en partie, ou de le modifier s'il le juge à propos, sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires
- Sous réserve des autres dispositions du Régime d'options, le Conseil doit obtenir le consentement des participants dans les cas où l'interruption, la résiliation ou la modification du Régime d'options affecte les droits et responsabilités conférés par une option déjà octroyée à ces participants en vertu du Régime d'options
- Sans limiter la portée de ce qui précède, le Conseil peut notamment modifier le Régime d'options à l'une ou plusieurs des fins suivantes, sans avoir à obtenir l'approbation des actionnaires :
 - modifier les critères d'admissibilité et les limites de participation au Régime d'options
 - modifier les conditions d'octroi, les règles d'acquisition et de levée des options
 - effectuer des ajouts, des modifications ou des suppressions au Régime d'options à des fins de conformité avec les lois applicables au Régime d'options ou avec les exigences d'un organisme de réglementation ou d'une bourse
 - corriger ou rectifier toute ambiguïté, stipulation incorrecte ou omission dans le texte du Régime d'options
 - modifier les dispositions relatives à l'administration du Régime d'options
 - modifier les motifs d'annulation des options
- Le Conseil peut également modifier les caractéristiques d'une option consentie à un participant (notamment le prix de levée, les conditions de levée ou la date d'expiration d'une option) sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires, sous réserve des conditions suivantes :
 - les modifications n'ont pas pour effet de réduire le prix de levée d'une option ou de reporter la date d'échéance des options déjà consenties
 - le Conseil aurait préalablement eu l'autorité de consentir l'option modifiée
 - la modification ne cause pas un préjudice important aux droits des participants affectés par cette modification
- Le 4 décembre 2013, la Banque a annoncé que le Conseil avait approuvé le fractionnement de ses actions ordinaires en circulation à raison de deux pour une en vertu duquel les actionnaires inscrits au registre le 6 février 2014 ont reçu, le 13 février 2014, une action ordinaire pour chaque action ordinaire qu'ils détenaient. Le Conseil a également approuvé à cette date des ajustements au Régime d'options nécessaires afin de maintenir les droits des participants à un niveau proportionnel à celui existant avant le versement de ce dividende en actions

4. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à long terme (suite)

Le tableau suivant est présenté conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières et fait état de la situation du Régime d'options en date du 31 octobre 2013.

Les informations présentées ci-après tiennent compte du fractionnement des actions ordinaires de la Banque par voie de dividende en actions à raison de deux pour une versé le 13 février 2014 aux actionnaires inscrits au registre le 6 février 2014.

Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	15 015 756	31,85 \$	11 115 118

Le tableau suivant présente le nombre total d'options octroyées en décembre de chaque année, les options levées au cours des trois derniers exercices, ainsi que la situation de la réserve à la fin de chaque exercice.

	Options octroyées en décembre ⁽¹⁾	Valeur à l'octroi (\$) ⁽²⁾	Valeur totale de l'octroi (\$)	Options levées au cours de l'exercice	Options en circulation à la fin de l'exercice ⁽³⁾	Options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice ⁽¹⁾	Total des options disponibles et en circulation à la fin de l'exercice
2013	2 863 376	8,99	25 741 750	3 529 528	15 015 756	11 115 118	26 130 874
2012	3 225 392	8,06	25 980 533	3 412 162	15 588 436	14 071 966	29 660 402
2011	3 523 096	7,50	26 423 220	3 931 262	15 807 470	5 802 438	21 609 908

(1) Le nombre d'options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice 2013 représentait 3,41 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation, soit 325 763 570 actions ordinaires. De ce nombre, 2 863 376 options ont été octroyées en décembre 2013, ce qui représente 0,88 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

(2) La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2013 correspondait à 8,99 \$ ou 20 % du cours de l'action au 9 décembre 2013, soit 89,91 \$ (équivalant à 44,96 \$ suite au fractionnement du 13 février 2014). Ce pourcentage correspond à la moyenne des résultats estimés selon le modèle Black & Scholes de 2009 à 2012 et à la valeur de rémunération des options estimée en 2008 selon une moyenne historique.

(3) Le nombre d'options en circulation à la fin de l'exercice 2013 représentait 4,61 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à cette date.

Régime de droits à la plus-value des actions de la Banque (DPVA)

<u>Admissibilité</u>	– Dirigeants non-résidents canadiens
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Vise les mêmes objectifs et respecte les mêmes conditions d'octroi et d'exercice que le Régime d'options
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	– Le nombre de DPVA octroyés est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution • la valeur établie selon le modèle Black & Scholes – Au cours de l'exercice 2013, seuls des non-résidents canadiens ont reçu des DPVA
<u>Acquisition</u>	– 25 % par année, sur une période de 4 ans – Les DPVA expirent soit à leur date d'échéance, 10 ans après l'octroi, soit lorsque l'emploi du titulaire auprès de la Banque prend fin
<u>Versement</u>	– Le paiement en espèces est égal au nombre de DPVA exercés, multiplié par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'exercice et le cours de clôture le jour précédant la date de l'octroi

4. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à long terme (suite)

Programme d'unités d'actions différées (UAD)	
<u>Admissibilité</u>	– Membres de la haute direction et majorité des Dirigeants
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération des Membres de la haute direction et des Dirigeants admissibles à la valeur future des actions ordinaires de la Banque – Les UAD ne peuvent être monnayées tant que le titulaire est à l'emploi de la Banque
<u>Indicateur financier</u>	– Cours de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Les Membres de la haute direction et les Dirigeants peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération à long terme sous forme d'UAD – Le nombre d'UAD attribuées est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution • le cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto – Des UAD additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Membre de la haute direction et aux Dirigeants
<u>Acquisition</u>	– 25 % par année sur une période de 4 ans
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la haute direction ou le Dirigeant prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin – Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi

Régime de rémunération différée de FBN

<u>Admissibilité</u>	– Certains Dirigeants et employés du secteur des Services aux particuliers de FBN
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Vise à favoriser la croissance des revenus et la rentabilité ainsi que la rétention des employés clés de ce secteur
<u>Contribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Contribution volontaire de l'employé jusqu'à concurrence de 15 % de sa rémunération annuelle, et ce, jusqu'à sa retraite, compte tenu qu'il ne participe à aucun régime de retraite – Contribution de l'employeur établie en fonction du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque – L'employé peut investir sa contribution et celle de l'employeur parmi treize véhicules de placement et modifier annuellement l'allocation des fonds parmi ceux-ci – Des unités d'actions différées dont la valeur est liée à la performance de l'action ordinaire de la Banque constituent l'un des véhicules de placement proposés
<u>Attribution</u>	– Les unités de rémunération différées sont attribuées aux employés affichant la contribution individuelle la plus élevée en fonction des revenus générés
<u>Acquisition</u>	– Les montants octroyés par l'employeur deviennent acquis à raison de 25 % par année
<u>Versement</u>	– La valeur des unités acquises est payable, à certaines conditions, à la cessation d'emploi ou à la retraite

4. Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à long terme (suite)

Régime d'acquisition d'actions (RAA)	
<u>Admissibilité</u>	– Membres de la haute direction, Dirigeants et tous les employés canadiens
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Vise à susciter un sentiment d'appartenance de l'ensemble des employés envers la Banque – Contribution volontaire de l'employé jusqu'à concurrence de 8 % de son salaire brut annuel – Les montants investis sont prélevés par voie de retenues salariales
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du prix de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	– La contribution de l'employeur équivaut à 25 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année
<u>Acquisition</u>	– Après une année de participation continue, les cotisations de la Banque sont acquises par l'employé. Toute cotisation ultérieure est acquise dès son versement

5. Programmes d'avantages sociaux et accessoires

<u>Admissibilité</u>	– Membres de la haute direction, Dirigeants et majorité des employés
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	– Vise à favoriser la sécurité financière des Membres de la haute direction, des Dirigeants et de la majorité des employés tout en conférant des avantages sociaux qui contribuent à attirer et retenir les talents – Avantages accessoires comparables à ceux de la concurrence
<u>Programmes offerts</u>	– Assurance collective : <ul style="list-style-type: none"> • soins médicaux et dentaires • assurance-vie et accident • prestations d'invalidité de courte et de longue durée • assurance facultative en cas de maladie grave – Avantages accessoires : <ul style="list-style-type: none"> • services bancaires sans frais ou à taux réduits (offerts aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et à la majorité des employés) • utilisation d'une automobile et d'une place de stationnement (réservé aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants) • bilan médical annuel et remboursement des honoraires liés à la planification financière et fiscale (réservé aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants)
<u>Mode d'établissement</u>	– Assurance collective : <ul style="list-style-type: none"> • protections de base conformément aux modalités du régime • possibilité d'augmentation du niveau de protections, moyennant le versement d'une prime par le participant • avantages imposables conformément aux différentes lois en vigueur – Avantages accessoires : <ul style="list-style-type: none"> • maximum annuel prédéterminé • avantages imposables conformément aux différentes lois en vigueur

6. Régime de retraite et programme d'allocation après retraite (PAAR)

<u>Admissibilité</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Membres de la haute direction, Dirigeants de la Banque et majorité des employés canadiens de la Banque
<u>Définition des régimes</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Les régimes à prestations déterminées sont contributifs et assujettis aux lois régissant les régimes de retraite de la juridiction applicable – Le PAAR vise à compenser, en fonction des maximums établis, l'effet des limites imposées par les lois fiscales sur la rente de retraite prévue par le régime de retraite enregistré – Une rente est payable par les régimes de retraite enregistrés, jusqu'à concurrence de la rente maximale permise par la législation en vigueur, tandis que le PAAR couvre la rente octroyée en excédent de ce montant – Les prestations accumulées aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées et du PAAR font partie intégrante de la rémunération globale offerte par la Banque – Des changements aux régimes de retraite et au PAAR sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 (voir détails ci-après). Généralement, l'ensemble de ces changements affecte dans le même ordre de grandeur la rente annuelle des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des employés
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Visent à encourager les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les employés à demeurer en fonction à long terme en récompensant leur service continu au sein de la Banque et en contribuant à leur revenu de retraite
<u>Âge normal de la retraite (sans réduction de rente)</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • Fixé à 60 ans pour le service accumulé pour les Membres de la haute direction et les Dirigeants, conformément aux régimes de retraite – Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • Fixé à 65 ans pour le service accumulé pour les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les employés admissibles, conformément aux régimes de retraite
<u>Années de service créditées</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance de cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006 et accumulation d'un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, 2,5 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022 et le crédit prévu selon les dispositions des régimes par la suite • Ces conditions d'accumulation ont été approuvées par le Conseil en tenant compte de l'ensemble des années de service de Louis Vachon à la Banque et dans ses filiales où aucun régime de retraite n'était offert – Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> • La majorité des Membres de la haute direction accumulent 1,5 année de service créditée par année de participation jusqu'à un maximum de 5 années additionnelles. À compter de 2014, avec l'harmonisation des régimes, tous les autres Membres de la haute direction accumuleront 1,5 année de service créditée par année de participation jusqu'à un maximum de 5 années additionnelles
<u>Formule de rente</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • 2 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée. À compter de 60 ans, réduction de la rente pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada – Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée

6. Régime de retraite et programme d'allocation après retraite (PAAR) (suite)

<u>Gains admissibles</u>	<ul style="list-style-type: none"> – La moyenne des gains admissibles correspond à la moyenne des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime annuelle, qui est assujettie à des limites d'inclusion variant selon le niveau de la fonction
<u>Président et chef de la direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> – La prime annuelle admissible est plafonnée à 100 % du salaire de base
<u>Autres Membres de la haute direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> – La proportion de la prime annuelle reconnue augmentera progressivement jusqu'en 2017 pour atteindre 100 % de la prime annuelle (jusqu'à concurrence de 45 % du salaire de base) – Les gains admissibles moyens annuels de la majorité des membres sont plafonnés à 1 000 000 \$. Avec l'harmonisation des régimes au 1^{er} janvier 2014, tous les autres Membres de la haute direction auront à terme, mais de façon graduelle jusqu'en 2017, des gains admissibles moyens annuels plafonnés à 1 000 000 \$.
<u>Cotisations des Membres de la haute direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> – 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 17 569 \$ par année – À la retraite, la somme accumulée en excédent des cotisations de base est convertie en rente additionnelle, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur
<u>Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Une retraite anticipée est permise à partir de l'âge de 55 ans – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • La réduction applicable, pour un participant ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de : <ul style="list-style-type: none"> · 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou · 2 % par année avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 ans – Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • La réduction applicable est de 4 % par année avant l'âge de 65 ans – La réduction applicable à un participant comptant moins de 10 années de participation au régime de retraite est déterminée sur une base d'équivalence actuarielle pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014

Les régimes de retraite de la Banque ont été révisés et les modifications sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014, pour les années de participation à compter de cette date. Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014, les règles en vigueur à ce moment s'appliqueront toujours à la partie de la rente accumulée avant cette date.

Pratiques de gouvernance relatives à l'administration des régimes de retraite

Les régimes de retraite de la Banque sont soumis à la gouvernance du comité de ressources humaines du Conseil qui agit à titre d'administrateur des régimes de retraite et ils sont gérés selon les meilleures pratiques du marché. Le comité de ressources humaines examine la stratégie de gestion actif-passif, examine les états financiers, approuve les évaluations actuarielles, surveille le niveau de capitalisation, approuve la politique de placement, et recommande au Conseil l'approbation de tout changement important jugé nécessaire pour assurer la pérennité des régimes.

Afin de l'appuyer dans son rôle de fiduciaire, d'assurer une gestion optimale de l'actif et un contrôle des risques inhérents, le comité de ressources humaines a constitué dès 2001, sur une base proactive et volontaire, un comité de retraite regroupant des membres externes indépendants ainsi que des dirigeants – experts de la Banque en finance, trésorerie, gestion des risques et ressources humaines. Le comité de retraite se rapporte au comité de ressources humaines de la Banque. Les membres du comité de retraite se réunissent au moins quatre fois par année et font rapport régulièrement de leurs travaux au comité de ressources humaines.

De plus, la Banque communique périodiquement et efficacement avec les participants des régimes de retraite, notamment par le biais du conseil des pensions formé de représentants de la Banque et d'employés actifs et retraités. À cette rencontre annuelle, sont présentés entre autres les résultats des évaluations actuarielles ainsi que la revue de performance du fond de placement et ses états financiers.

La Banque remplit ses obligations de divulgation d'informations financières en s'assurant de l'intégrité des informations inscrites et le respect des normes comptables et de divulgation auxquelles elle est soumise. Les états financiers et le rapport de gestion sont soumis à un audit rigoureux par l'auditeur indépendant de la Banque, lequel est nommé par les actionnaires de la Banque lors de l'assemblée annuelle.

La note 22 des états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 montre que, sur base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de surplus.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT (en vigueur jusqu'au 30 décembre 2014)

<u>Postes visés</u>	– Membres de la haute direction, Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers												
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Vise à lier les intérêts à long terme des Membres de la haute direction, des Dirigeants et de certains spécialistes du secteur des Marchés financiers à ceux des détenteurs d'actions ordinaires, et à dissuader ces Membres de la haute direction, Dirigeants et spécialistes de prendre des risques indus et excessifs – Les Membres de la haute direction, les Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers doivent conserver un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en UAR acquises (mais non échues) et non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises et en options acquises (mais non levées), et ce minimum est proportionnel à la rémunération reçue et fonction du poste occupé – Le comité effectue un suivi régulier pour assurer le respect des exigences de participation minimale 												
<u>Exigence de participation minimale</u>	– Le montant minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Poste</th> <th>Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Président et chef de la direction</td> <td>5,0 fois</td> </tr> <tr> <td>Autres Membres de la haute direction</td> <td>2,0 fois</td> </tr> <tr> <td>Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers</td> <td>2,0 fois</td> </tr> <tr> <td>Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>1,5 fois</td> </tr> <tr> <td>Vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>1,0 fois</td> </tr> </tbody> </table>	Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Président et chef de la direction	5,0 fois	Autres Membres de la haute direction	2,0 fois	Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	2,0 fois	Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	1,5 fois	Vice-présidents (ou l'équivalent)	1,0 fois
Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années												
Président et chef de la direction	5,0 fois												
Autres Membres de la haute direction	2,0 fois												
Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	2,0 fois												
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	1,5 fois												
Vice-présidents (ou l'équivalent)	1,0 fois												
<u>Période pour satisfaire aux exigences</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences – Chacun est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'actionnariat. Si un écart survient, pour quelque raison que ce soit, la personne devra alors s'abstenir de vendre ses actions ordinaires de la Banque et de lever ses options acquises (à moins de conserver les actions ordinaires), et ce, jusqu'à ce qu'elle ait de nouveau comblé les exigences minimales 												
<u>Mode d'établissement</u>	– Le nombre minimal d'actions ordinaires à détenir est obtenu en divisant le montant minimal à détenir par le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto												

NOUVELLES EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT (en vigueur à partir du 31 décembre 2014)

Suite à la recommandation du comité de ressources humaines, le Conseil a approuvé des nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat qui s'appliqueront aux Membres de la haute direction, Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers.

Voici les changements apportés :

Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années à compter du 31 décembre 2014
Président et chef de la direction	hausse de 5,0 à 7,0 fois le salaire moyen
Autres Membres de la haute direction	hausse de 2,0 à 4,0 fois le salaire moyen
Dirigeants du secteur des Marchés financiers	hausse de 2,0 à 3,0 fois le salaire moyen
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	hausse de 1,5 à 2,0 fois le salaire moyen

De plus, à compter du 31 décembre 2014, le président et chef de la direction devra également maintenir son actionnariat requis pendant un an suivant son départ à la retraite.

La rémunération des Membres de la haute direction visés a été établie conformément aux différents programmes de rémunération variable, en prenant en compte les résultats financiers de la Banque par rapport aux cibles qui avaient été fixées au début de l'exercice, la gestion judicieuse des risques ainsi que la contribution individuelle des Membres de la haute direction visés aux résultats de l'exercice 2013. Le comité de ressources humaines a présenté ses recommandations au Conseil en respectant le cadre d'approbation et de gestion des politiques et programmes de rémunération.

APPLICATION DES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE POUR L'EXERCICE 2013

Les programmes de rémunération variable de la Banque ont été conçus de manière à ce qu'ils soient complémentaires pour rétribuer la réalisation des objectifs fixés à court, à moyen et à long terme.

Plus précisément, le programme de primes annuelles vise des objectifs annuels spécifiques, alors que le programme d'UAP vise des résultats financiers futurs au cours des trois années subséquentes et le programme d'options d'achat d'actions vise des résultats financiers sur une période de 10 ans.

C'est dans ce contexte, que les Membres de la haute direction visés reçoivent annuellement une prime qui varie selon les résultats de la Banque obtenus dans l'année.

Application du programme de primes annuelles pour l'exercice 2013

En début d'exercice, le Conseil a approuvé les objectifs financiers pour l'exercice 2013, conformément aux recommandations du comité de ressources humaines. L'objectif du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires a été établi à 1 352 M\$, soit une croissance de 6 % par rapport au résultat de l'exercice 2012 qui s'élevait à 1 280 M\$ excluant les éléments particuliers de 2012.

Au cours de l'exercice 2013, la Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 1 439 M\$. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de réduire ce résultat de 63 M\$ afin d'exclure tous les éléments particuliers, y compris le renversement favorable lié à la détention de billets restructurés. À cet égard, depuis 2007 le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires retenu aux fins du programme de primes annuelles des Membres de la haute direction est calculé en excluant les pertes ou gains liés à la détention de papier commercial ainsi qu'à d'autres éléments tels que des charges de restructuration ou d'acquisition, et des provisions fiscales.

Le résultat net disponible découlant de ces ajustements est de 1 376 M\$, ce qui correspond à un facteur de performance de 109 %.

Objectifs financiers (en millions de dollars)	2012	2013				
	Résultat	Seuil	Cible	Résultat ajusté	Maximum	Résultat publié
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	1 280 \$	1 082 \$	1 352 \$	1 376 \$	1 622 \$	1 439 \$
Facteur de performance		0 %	100 %	109 %	200 %	132 %

Aucun autre ajustement résultant de l'utilisation de la marge discrétionnaire que le Conseil détient n'a été apporté.

Les enveloppes de rémunération variable à court terme des Membres de la haute direction visés sont établies en fonction des paramètres suivants :

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> 1 Facteur de performance de la Banque 109 % </div>	X	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> 2 % de la prime cible </div>	X	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> 3 Salaire de base </div>
--	---	---	---	---

Application des programmes d'UAP et d'options pour l'exercice 2013

Les Membres de la haute direction visés sont admissibles annuellement à une rémunération variable à moyen et à long terme dont la valeur octroyée n'est pas établie en fonction de résultats passés, mais dépend plutôt de résultats futurs. Ainsi, la valeur à l'octroi est davantage établie en fonction de la valeur cible, mais la valeur ultime dépend des résultats futurs de la Banque et elle ne sera connue qu'au cours des années subséquentes.

Louis Vachon

Sommaire de l'expérience professionnelle



Président et chef de la direction

Louis Vachon est président et chef de la direction de la Banque depuis juin 2007. À ce titre, il est responsable des orientations, des stratégies et du développement de la Banque et de ses filiales. Il est appuyé dans ses tâches par les autres Membres de la haute direction qui composent avec lui le bureau de la présidence. Au moment de sa nomination, il était chef de l'exploitation de la Banque, poste qu'il occupait depuis août 2006.

Il a occupé le poste de président du conseil d'administration de Gestion de portefeuille Natcan inc. de novembre 2004 à septembre 2006. Il a également assumé le rôle de président et chef de la direction de FBN de septembre 2005 à septembre 2006.

Louis Vachon est titulaire d'un baccalauréat en économie du Bates College et d'une maîtrise en finance internationale de The Fletcher School, un programme coopératif offert par les universités Tufts et Harvard. Il détient également le titre de CFA depuis 1990. Il a été nommé Personnalité financière de l'année 2012 par le journal Finance et Investissement et est aussi lauréat de l'édition 2001 du prix Canada's Top 40 Under 40/40 Canadiens performants – moins de 40 ans^{MD}.

Indicateurs de performance et résultats 2013

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2013 en tenant compte des résultats liés aux objectifs à court, à moyen et à long terme de la Banque, de la gestion des risques ainsi que des priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles qui favorisent la création de valeur durable pour les actionnaires. Le tableau suivant présente l'ensemble des résultats pris en compte dans son évaluation.

Indicateurs de performance	Résultat obtenu	
Au niveau des actionnaires		
Croissance du résultat net par action supérieure à 5 %	7 %	La Banque a enregistré une performance financière record au cours de l'exercice 2013. En excluant les éléments particuliers, le résultat net par action dilué a atteint 8,41 \$, ce qui représente une hausse de 7 % par rapport à 2012. Le rendement des capitaux propres s'est situé à 19,7 % et la croissance des revenus s'est établie à 3 %.
– Excluant les éléments particuliers		
Rendement des capitaux propres supérieur à 15 %	19,7 %	La croissance des revenus a été supérieure à celle des dépenses et a contribué à la hausse de 7 % du résultat net excluant les éléments particuliers.
– Excluant les éléments particuliers		
Croissance des revenus d'au moins 5 %	3 %	
– Excluant les éléments particuliers		
Croissance des revenus égale ou supérieure à la croissance des dépenses	✓	
Au niveau des employés		
Mobilisation et engagement des employés dans la transformation liée à l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	L'édition 2013 du sondage <i>Regard sur notre organisation</i> a permis de constater le haut niveau de la mobilisation, de la confiance et de l'engagement des employés dans la transformation de la Banque. La Banque s'est classée, pour une neuvième année, parmi les 50 Employeurs de choix au Canada en 2013, dans le cadre de l'étude réalisée annuellement par la société Aon Hewitt et associés. Également, la Banque figure parmi les récipiendaires du prestigieux « Programme des 10 cultures les plus admirées au Canada » et des meilleurs employeurs canadiens pour la diversité. Avec 48,4 % de femmes occupant des postes de direction, la Banque est un leader parmi les grandes banques canadiennes.
Taux de roulement externe volontaire des employés égal ou inférieur à la cible	✓	Le taux de roulement externe volontaire a été de 15 % inférieur à la cible fixée en début d'année, ce qui démontre la capacité de la Banque à maintenir ses employés.

Indicateurs de performance et résultats 2013 (suite)

Indicateurs de performance	Résultat obtenu	
Au niveau des clients		
Poursuite du déploiement de sa stratégie reposant sur l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	<p>Au cours de l'exercice 2013, plusieurs initiatives ont été menées pour faire en sorte que la Banque soit de plus en plus à la hauteur de sa promesse d'être « la Banque qui s'occupe vraiment de ses clients », notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la mise en œuvre d'initiatives visant à améliorer la compétence et la stabilité en poste du personnel occupant des fonctions en lien direct avec les clients – le lancement du compte Épargne à intérêt élevé, qui compte déjà plus de 1 G\$ d'actifs – la poursuite de l'amélioration de nos solutions mobiles incluant le lancement de l'application pour appareils Android^{MD} et du lanceur Blackberry^{MD} – un investissement de près de 15 M\$ dans les succursales ayant permis la réalisation d'une dizaine de projets d'amélioration majeure – l'accentuation de notre présence sur les médias sociaux
Au niveau de la communauté		
Participation active auprès d'associations et de causes dans la collectivité	✓	Au cours de l'exercice 2013, la Banque a poursuivi sa collaboration active avec des piliers de la valorisation de l'entrepreneurship. La Banque a également continué à se démarquer par son engagement auprès du développement de la jeunesse. Pour sa part, Louis Vachon a présidé ou coprésidé sept campagnes et événements au profit d'organismes pour des causes diverses touchant les communautés où la Banque est présente.
Promotion d'une image de marque écologiquement responsable	✓	<p>La Banque est un chef de file reconnu dans le domaine de l'efficacité énergétique et elle déploie beaucoup d'efforts pour réduire son empreinte écologique. En 2013, la Banque a poursuivi sa démarche en obtenant en février dernier l'attestation Carboresponsable^{MD}. La Banque devient ainsi la première organisation au Canada à obtenir cette reconnaissance, délivrée à la suite d'un audit rigoureux.</p> <p>D'ailleurs, la Banque se déclare maintenant carboneutre en compensant 100 % de ses émissions de gaz à effet de serre par l'achat de crédits de carbone acquis sur le marché volontaire.</p>

Décision en matière de rémunération totale cible et versée en 2013

En 2013, le comité de ressources humaines a constaté, tout comme pour l'année 2012, que la rémunération totale directe cible de Louis Vachon continuait à se situer en deçà de la médiane du groupe de référence ajustée à la baisse pour tenir compte de la taille relative de la Banque. Cette analyse a été réalisée par le Groupe Hay à la demande du comité.

Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2013, le comité a tenu compte de la solide performance financière et opérationnelle de la Banque, du leadership exercé par ce dernier dans la continuité du déploiement de l'approche *un client, une banque*, de la satisfaction de la clientèle et de la capacité à mobiliser les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les employés.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe octroyée		Composition de la rémunération octroyée en 2013
Forme	% du salaire	(%)	(\$)	(\$)	(%)	
Salaire de base	En espèces	s.o.	1 000 000	1 000 009	14	<p>■ Salaire de base ■ Prime annuelle ■ Rémunération à moyen terme ■ Rémunération à long terme — Rémunération conditionnelle</p>
Prime annuelle	En espèces	150	1 500 000	1 635 000	23	
Rémunération à moyen terme	UAP	250	2 500 000	2 500 000	35	
Rémunération à long terme	Options	200	2 000 000	2 000 023	28	
Total			7 000 000	7 135 032	100	

Ghislain Parent

Sommaire de l'expérience professionnelle



Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finance et Trésorerie

Ghislain Parent est chef des finances et premier vice-président à la direction, Finance et Trésorerie. À ce titre, il est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finance, Trésorerie corporative, Planification stratégique et Audit interne, notamment la Fiscalité, les Relations avec les investisseurs et la Gouvernance financière. Ghislain Parent est membre du bureau de la présidence.

Jusqu'au 28 août 2011, Ghislain Parent agissait en qualité de premier vice-président, Vérification interne, poste qu'il occupait depuis juillet 2010. Avant de se joindre à la Banque, il a occupé les postes de premier vice-président et chef de la direction financière de la Caisse de dépôt et placement du Québec et de président de CDP Financière inc. Au cours de sa carrière, Ghislain Parent a notamment assumé les responsabilités de vice-président, Vérification interne et Sécurité et de vice-président, chef comptable pour la Banque Laurentienne du Canada. Il a également été conseiller principal, Restructuration et Supervision bancaire, région de l'Afrique, pour le Fonds monétaire international.

Ghislain Parent est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et en sciences comptables de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Il est aussi détenteur du titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Réalisations et décision en matière de rémunération totale cible et versée en 2013

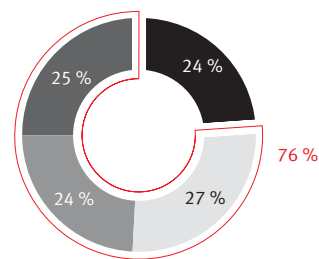
Pour établir la rémunération variable de Ghislain Parent pour l'exercice 2013, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

- La performance financière de la Banque. L'objectif de la Banque est d'obtenir une croissance du bénéfice par action se situant entre 5 et 10 % annuellement. En 2014, cet indicateur a progressé de 7 % en excluant les éléments particuliers.
- La solidité du capital et le positionnement de la Banque à l'égard des nouvelles exigences établies par les accords de Bâle III. À cet égard, le ratio des fonds propres CET1, le ratio des fonds propres de catégorie 1 et le ratio du total des fonds propres s'établissent respectivement à 8,7 %, à 11,4 % et à 15,0 % au 31 octobre 2013, soit bien au-delà des exigences réglementaires.
- L'attention portée à l'amélioration soutenue de la productivité qui est l'un des leviers de la performance financière de la Banque. La Banque revoit la façon dont le travail s'effectue dans les facettes principales de ses activités en cherchant à réduire ou à limiter la croissance de ses coûts ainsi qu'à promouvoir une plus grande agilité. La revue et l'optimisation des processus sont effectuées de façon progressive à l'échelle de la Banque.
- La conception et le fonctionnement des contrôles ainsi que les procédures de communication de l'information financière. Au cours de l'exercice financier, l'efficacité de ces éléments a été évaluée conformément à la réglementation en valeurs mobilières et les résultats jugés satisfaisants.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe octroyée	
	Forme	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	En espèces	s.o.	400 000	400 008	24
Prime annuelle	En espèces	100	400 000	436 000	27
Rémunération à moyen terme	UAP	100	400 000	400 000	24
Rémunération à long terme	Options	100	400 000	280 056	17
	UAD	–	–	120 000 ⁽¹⁾	7
Total			1 600 000	1 636 064	100

Composition de la rémunération octroyée en 2013



(1) Ghislain Parent a choisi de recevoir 30 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD.

- Salaire de base
- Prime annuelle
- Rémunération à moyen terme
- Rémunération à long terme
- Rémunération conditionnelle

Ricardo Pascoe

Sommaire de l'expérience professionnelle



Premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN

Ricardo Pascoe est coprésident et cochef de la direction de FBN depuis septembre 2006 et premier vice-président à la direction, Marchés financiers depuis septembre 2008. À ce titre, il est responsable des activités reliées aux actions et aux titres à revenu fixe institutionnels, aux produits dérivés, au financement des sociétés, aux opérations américaines ainsi qu'à la négociation pour comptes propres. Il est également coprésident du conseil d'administration de FBN et président du conseil d'administration de BNC Services financiers inc. et de Gestion de placements Innocap inc. Il s'est joint à la Banque en 2003 en tant que premier vice-président, Trésorerie et Marchés financiers. Ricardo Pascoe est membre du bureau de la présidence.

Ricardo Pascoe a occupé divers postes stratégiques de direction à Londres et à New York au sein d'institutions financières se spécialisant dans les marchés des capitaux, les produits dérivés et la gestion de portefeuille.

Il est reconnu sur les marchés internationaux pour son expertise dans le domaine des produits dérivés.

Ricardo Pascoe possède une maîtrise en économie de l'Université Columbia et une maîtrise en administration de l'Université de Western Ontario.

Réalisations et décision en matière de rémunération totale cible et versée en 2013

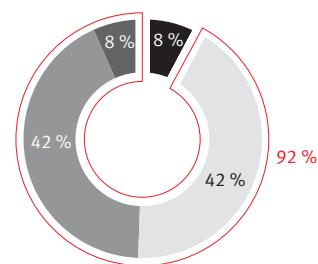
Pour établir la rémunération variable de Ricardo Pascoe pour l'exercice 2013, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

- Le résultat net du secteur Marchés financiers se chiffre à 541 M\$ pour l'exercice 2013, soit une hausse de 108 M\$ ou 25 % par rapport à 2012. En excluant les éléments particuliers, le résultat net du secteur a augmenté de 80 M\$ ou 17 % pour s'établir à 541 M\$ en 2013, comparativement à 461 M\$ en 2012. Le revenu total du secteur en équivalent imposable se chiffre à 1 379 M\$, en hausse de 76 M\$ par rapport à 2012 et de 159 M\$ par rapport à 2011.
- Pour l'exercice 2013, le secteur a enregistré des récupérations de pertes sur créances de 14 M\$, alors que des dotations aux pertes sur créances de 3 M\$ étaient enregistrées en 2012.
- L'actif moyen du secteur des Marchés financiers est en hausse pour atteindre 87,1 G\$ comparativement à 76,1 G\$ en 2012 et à 72,6 G\$ en 2011. Les prêts aux grandes sociétés ont augmenté de plus de 20 % depuis 2012 suite à une demande de financement accrue de la clientèle.
- En 2013, le secteur Marchés financiers a maintenu le cap sur sa stratégie *un client, une banque* visant à mettre l'ensemble des capacités de la Banque au service de tous les clients. Pour y arriver, le secteur a recours à une approche de collaboration et de partenariat entre ses lignes d'affaires et les secteurs Gestion de patrimoine et Particuliers et Entreprises de la Banque. Peu importe le point de contact initial du client, le secteur Marchés financiers s'assure de mettre à profit l'ensemble de son expertise et de ses capacités pour satisfaire les besoins du client. Tout au long de l'exercice 2013, le secteur a tiré parti de ses forces afin d'établir ou d'accroître sa position de chef de file dans certains domaines ciblés.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Forme	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe octroyée	
		% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	En espèces	s.o.	450 000	450 006	8
Prime annuelle ⁽¹⁾	En espèces	s.o.	2 050 000	2 488 010	42
	UAR		1 037 500 ⁽²⁾	1 475 510	25
Rémunération à moyen terme	UAP	225	1 012 500	1 012 500	17
Rémunération à long terme	Options	100	450 000	450 003	8
Total			5 000 000	5 876 029	100

Composition de la rémunération octroyée en 2013



(1) La prime annuelle totale de Ricardo Pascoe comprend deux éléments :
 – une prime annuelle cible fixée à 210 % du salaire de base. La prime versée peut varier entre 0 % et 420 % du salaire de base selon les résultats du programme de primes annuelles de la Banque; et
 – une prime annuelle fixée à 0,40 % du bénéfice avant impôts généré par le secteur des Marchés financiers et dont une portion est différée sous forme d'UAR.

(2) Une portion de la prime annuelle de Ricardo Pascoe est octroyée sous forme d'UAR. Sa valeur est établie en considérant la valeur de sa rémunération octroyée sous forme d'UAP et d'options car il est requis qu'au moins 50 % de la rémunération totale de Ricardo Pascoe soit différée (UAR, UAP et options).

Luc Paiement

Sommaire de l'expérience professionnelle



Premier vice-président à la direction,
Gestion de patrimoine et coprésident
et cochef de la direction, FBN

Luc Paiement est coprésident et cochef de la direction de FBN depuis septembre 2006 et premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine depuis septembre 2008. À ce titre, il est responsable de toutes les activités relatives à la Gestion de patrimoine au sein de la Banque et de ses filiales. Il est également coprésident du conseil d'administration de FBN et président du conseil d'administration de Courtage direct Banque Nationale inc. et de Trust Banque Nationale inc. Luc Paiement est membre du bureau de la présidence.

Au service de FBN depuis plus de 30 ans, Luc Paiement a occupé divers postes clés dans le domaine des services aux particuliers, du financement des sociétés et de l'institutionnel-actions.

Luc Paiement est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia et a été lauréat de l'édition 1999 du prix Canada's Top 40 Under 40/40 Canadiens performants – moins de 40 ans^{MD}.

Réalizations et décision en matière de rémunération totale cible et versée en 2013

Pour établir la rémunération variable de Luc Paiement pour l'exercice 2013, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

- Le résultat net du secteur Gestion de patrimoine, excluant les éléments particuliers, a augmenté de 26 % pour s'établir à 236 M\$, comparativement à 188 M\$ pour 2012. Le revenu total a augmenté de 6 % pour atteindre 1 143 M\$, comparativement à 1 080 M\$ en 2012, en raison de la croissance de tous les types de revenus.
- Les actifs sous administration et sous gestion se sont établis à 258,0 G\$, une augmentation de 11 % attribuable à la bonne performance de la division Banque Nationale Gestion privée 1859 et à la hausse des marchés boursiers.
- Les frais autres que d'intérêts, excluant les éléments particuliers, sont restés stables essentiellement en raison d'un contrôle rigoureux des coûts.
- Comme en font foi les études suivantes, le secteur Gestion de patrimoine s'est distingué au cours de l'exercice 2013 :
 - selon l'étude de la société d'information marketing J.D. Power, les clients de Banque Nationale Courtage direct sont les investisseurs autonomes les plus satisfaits de l'industrie canadienne du courtage;
 - un sondage réalisé par une firme indépendante, démontre que les clients de Financière Banque Nationale ont, à l'égard de leur conseiller et de l'entreprise, un niveau de satisfaction supérieur à celui du secteur des services financiers; et
 - pour la première fois depuis la création de Banque Nationale Gestion privée 1859, une large étude de satisfaction de la clientèle a été réalisée et révèle que plus de 84 % des clients sont satisfaits ou très satisfaits du service qu'ils obtiennent de leur conseiller, dépassant la moyenne du secteur des services financiers au Canada qui est de 80 %.
- Au cours de 2013, le secteur Gestion de patrimoine a grandement tiré profit de l'effet de synergie favorable créé par les transactions récentes, effectuées entre juillet 2011 et avril 2012. La Banque juge que le processus de transition a été, pour l'essentiel, complété en 2013 et que les effets positifs en termes de synergie peuvent dorénavant être pleinement exploités.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe octroyée		Composition de la rémunération octroyée en 2013
Forme	% du salaire	(\$)	(\$)	(\$)	(%)	
Salaire de base	En espèces	s.o.	475 000	475 015	15	
Prime annuelle	En espèces	210	997 500	1 087 275	35	
Rémunération à moyen terme	UAP	225	1 068 750	1 068 750	34	
Rémunération à long terme	Options	100	475 000	332 558	11	
	UAD	–	–	142 500 ⁽¹⁾	5	
Total			3 016 250	3 106 098	100	

(1) Luc Paiement a choisi de recevoir 30 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD.

Diane Giard

Sommaire de l'expérience professionnelle



Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises

En tant que première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises depuis le 14 mai 2012, Diane Giard est responsable de l'ensemble des activités s'adressant aux particuliers et aux entreprises ainsi qu'à l'international. Diane Giard est membre du bureau de la présidence de la Banque.

Diane Giard s'est jointe à la Banque en 2011 pour assumer les fonctions de première vice-présidente à la direction, Marketing. À ce titre, elle était notamment responsable de l'implantation de la promesse client, élément clé de l'approche *un client, une banque*. Elle possède plus de 30 ans d'expérience dans le domaine bancaire. Les différents mandats qu'elle a assumés lui ont permis d'acquérir une profonde connaissance des segments de clientèle, et ce, à l'échelle nationale.

Diane Giard est titulaire d'un baccalauréat en sciences économiques de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Elle détient également un brevet de l'Institut des banquiers canadiens.

Diane Giard a reçu le Prix du Mérite 2007 de B'Nai Brith Canada et le Prix Performance 2008 du Réseau de l'École des sciences de la gestion de l'UQÀM (ESG-UQÀM), dans la catégorie Gestionnaire. Elle a également obtenu une Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012.

Réalizations et décision en matière de rémunération totale cible et versée en 2013

Pour établir la rémunération variable de Diane Giard pour l'exercice de 2013, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

- Le résultat net du secteur Particuliers et Entreprises, excluant les éléments particuliers, s'est élevé à 713 M\$ pour 2013, soit une hausse de 4 % par rapport à 2012 alors qu'il se chiffrait à 686 M\$. Le revenu total a augmenté de 68 M\$, soit de 3 %, en raison de la croissance du revenu net d'intérêts provenant principalement de la forte progression du volume des prêts aux particuliers et aux entreprises, qui a plus que contrebalancé le rétrécissement des marges bénéficiaires.
- La Banque a déployé cette année un nouveau processus de financement hypothécaire soutenu par une plateforme de vente et de services dans l'ensemble de son réseau de distribution aux particuliers, dans le secteur des assurances, ainsi que dans le soutien et le développement des produits. Avec une technologie et un processus hautement performants, les clients obtiennent plus rapidement la solution hypothécaire qui convient le mieux à leurs besoins et accèdent plus facilement à du financement complémentaire et à une couverture d'assurance sur mesure.
- La Banque a instauré, dans le cadre de l'implantation de la promesse d'être « la Banque qui s'occupe vraiment de ses clients », plusieurs initiatives directement liées à l'amélioration de la satisfaction des clients notamment :
 - une mesure mensuelle d'évaluation de la performance en matière d'expérience client pour chaque succursale, afin de maintenir les résultats à un niveau élevé et d'ajuster rapidement les comportements au besoin;
 - des principes directeurs destinés aux gestionnaires du réseau des particuliers pour optimiser les heures d'ouverture des succursales et réagir efficacement aux changements dans le marché; et
 - une approche proactive en matière de renouvellement hypothécaire comportant une offre personnalisée à chaque client au niveau des conditions d'octroi, dans le but de faciliter leur décision et de favoriser la fidélisation.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe octroyée		Composition de la rémunération octroyée en 2013
Forme	% du salaire	(%)	(\$)	(\$)	(%)	
Salaire de base	En espèces	s.o.	475 000	475 015	15	
Prime annuelle	En espèces	210	997 500	1 087 275	35	
Rémunération à moyen terme	UAP	225	1 068 750	1 068 750	34	
Rémunération à long terme	Options	100	475 000	332 558	11	
	UAD	–	–	142 500 ⁽¹⁾	5	
Total			3 016 250	3 106 098	100	

(1) Diane Giard a choisi de recevoir 30 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD.

- Salaire de base
- Prime annuelle
- Rémunération à moyen terme
- Rémunération à long terme
- Rémunération conditionnelle

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Le tableau qui suit a été dressé conformément à la législation canadienne en valeurs mobilières. Il fait état de la rémunération globale versée par la Banque et ses filiales à chacun des Membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices. Aucune attribution, gain ou paiement n'a été versé à des personnes ayant des liens avec un Membre de la haute direction visé.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (1) (2) (3) (\$)	Attributions à base d'options (4) (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base de capitaux propres		Valeur du plan de retraite (6) (\$)	Autre rémunération (7) (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (5) (\$)	Plans incitatifs à long terme (\$)			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2013	1 000 009	2 500 000	2 000 023	1 635 000	–	168 000	315 471	7 618 503
	2012	1 000 009	2 500 000	2 000 000	1 650 000	–	277 000	250 006	7 677 015
	2011	954 473	2 500 000	2 000 000	1 800 000	–	994 000	220 813	8 469 286
Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finance et Trésorerie	2013	400 008	520 000	280 056	436 000	–	81 000	70 979	1 788 043
	2012	400 008	520 000	280 000	440 000	–	110 000	41 335	1 791 343
	2011	275 900	720 000	280 000	184 800	–	134 000	7 109	1 601 809
Ricardo Pascoe Premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN	2013	450 006	2 488 010	450 003	2 488 010	–	352 000	303 648	6 531 677
	2012	450 006	2 220 007	450 000	2 220 007	–	88 000	288 606	5 716 626
	2011	450 000	2 177 615	450 000	2 163 785	–	83 000	205 635	5 530 035
Luc Paiement Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN	2013	475 015	1 211 250	332 558	1 087 275	–	324 000	223 921	3 654 019
	2012	475 015	1 211 250	332 500	1 097 250	–	102 000	188 383	3 406 398
	2011	475 000	1 211 250	332 500	1 079 300	–	94 000	128 379	3 320 429
Diane Giard Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises	2013	475 015	1 211 250	332 558	1 087 275	–	127 000	106 269	3 339 367
	2012	380 561	1 187 500	356 250	649 688	–	178 000	45 872	2 797 871
	2011	28 768	1 000 000	300 000	150 000	–	s.o.	s.o.	1 478 768

Les informations présentées dans les notes ci-après tiennent compte du fractionnement des actions ordinaires de la Banque par voie de dividende en actions à raison de deux pour une versé le 13 février 2014 aux actionnaires inscrits aux registres le 6 février 2014.

- Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions. La valeur en titres de la Banque de chaque Membre de la haute direction visé équivaut à un pourcentage de son salaire de base, soit 250 % pour Louis Vachon, 100 % pour Ghislain Parent et 225 % pour Ricardo Pascoe, Luc Paiement et Diane Giard. Cette rémunération est versée sous forme d'UAP. La valeur de chaque UAP a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 89,91 \$ le 9 décembre 2013 (ou à 44,96 \$ suite au fractionnement du 13 février 2014). La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAP attribuées pour l'exercice 2013 est de 55 611 pour Louis Vachon, de 8 898 pour Ghislain Parent, de 22 523 pour Ricardo Pascoe et de 23 774 pour Luc Paiement et Diane Giard. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à la performance de la Banque » de la partie 7 de la Circulaire.
- Ghislain Parent, Luc Paiement et Diane Giard ont choisi de recevoir une portion de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 89,91 \$ le 9 décembre 2013 (ou à 44,96 \$ suite au fractionnement du 13 février 2014). La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable mais cette dernière est amortie sur une période de quatre ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAD attribuées pour l'exercice 2013 est de 2 669 pour Ghislain Parent et de 3 170 pour Luc Paiement et Diane Giard. Pour de plus amples renseignements sur le programme d'UAD, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions différées » de la partie 7 de la Circulaire.
- Ricardo Pascoe a reçu 37 % de sa prime annuelle sous forme d'UAR. La valeur de chaque UAR a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 89,91 \$ le 9 décembre 2013 (ou à 44,96 \$ suite au fractionnement du 13 février 2014). La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAR attribuées à Ricardo Pascoe pour l'exercice 2013 est de 32 822. Pour de plus amples renseignements sur le programme d'UAR, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à des restrictions » de la partie 7 de la Circulaire.
- Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à long terme sous forme d'options. La valeur des options de la Banque en 2013 a été estimée à 20 % (représentant la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black & Scholes de 2009 à 2012 et la valeur des options estimée en 2008 selon une moyenne historique) du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'octroi. En 2012, la valeur des options a été estimée à 21 % (représentant la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black & Scholes de 2007 à 2011). En 2011, la valeur des options a été estimée à 22 % (représentant la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black & Scholes de 2006 à 2010). De plus, les hypothèses utilisées pour établir la juste valeur d'attribution, à des fins de rémunération, diffèrent de celles qui sont utilisées dans les notes complémentaires aux états financiers de la Banque, lesquelles sont basées sur une durée de vie prévue de six ans pour les octrois de 2011 et 2012, et de sept ans pour l'octroi de 2013.

Le tableau ci-dessous présente les hypothèses utilisées pour établir la juste valeur selon le modèle Black & Scholes :

Les informations présentées dans le tableau suivant tiennent compte du fractionnement des actions ordinaires de la Banque par voie de dividende en actions à raison de deux pour une versé le 13 février 2014 aux actionnaires inscrits au registre le 6 février 2014.

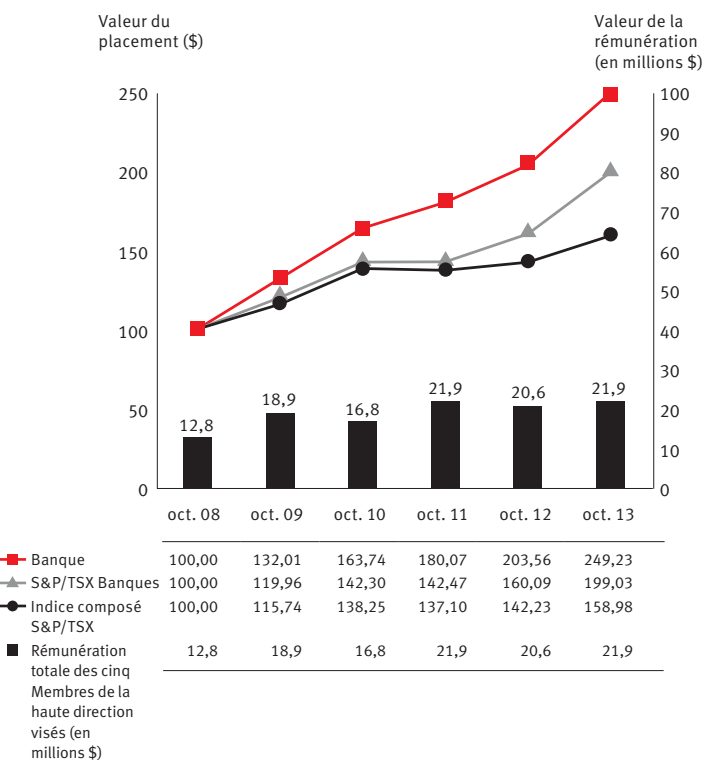
	2013	2012	2011
Prix de levée			
Avant le fractionnement	89,91 \$	76,72 \$	68,18 \$
Après le fractionnement	44,96 \$	38,36 \$	34,09 \$
Valeur estimée des options (\$)			
Avant le fractionnement	14,22 \$	11,55 \$	11,37 \$
Après le fractionnement	7,11 \$	5,78 \$	5,69 \$
Valeur estimée des options (%)	16 %	15 %	17 %
Taux d'intérêt hors risque	3,13 %	2,18 %	2,34 %
Durée de vie prévue des options	10 ans	10 ans	10 ans
Volatilité prévue	21,86 %	24,67 %	26,60 %
Taux de croissance de dividendes prévu	4,06 %	4,33 %	4,40 %

Le nombre d'options octroyées pour l'exercice 2013 est de 222 472 pour Louis Vachon, 31 152 pour Ghislain Parent, 36 992 pour Luc Paiement, 50 056 pour Ricardo Pascoe et 36 992 pour Diane Giard.

- (5) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre de chaque année et versées en espèces.
- (6) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice, et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau « Régimes de retraite à prestations déterminées » de la présente partie de la Circulaire.
- (7) Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAR, d'UAD et d'UAR additionnelles aux termes des régimes d'UAR, d'UAD et d'UAR. La valeur globale des avantages indirects et des autres avantages imposables fournis aux Membres de la haute direction visés n'est pas indiquée puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ et à 10 % du salaire total de ces personnes.

Lien entre le rendement total aux actionnaires de la Banque et la rémunération des Membres de la haute direction visés

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ en actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2008 et le rendement cumulatif total du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq derniers exercices, en tenant compte du réinvestissement des dividendes à 100 % au cours du marché à chacune des dates de paiement des dividendes.



L'histogramme indique la rémunération totale versée (excluant la rémunération sous forme de dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAR, d'UAP et d'UAD additionnelles selon les dispositions des régimes d'UAR, d'UAP et d'UAD) aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice.

Le graphique en courbes indique que la Banque a généré un rendement cumulatif total de l'action de la Banque de 249,23 % entre 2008 et 2013. En plus de cette importante croissance cumulative au cours des cinq dernières années, le rendement du titre de la Banque a été supérieur à chaque année comparativement au rendement de l'indice composé du S&P/TSX.

Entre 2008 et 2013, la rémunération totale des Membres de la haute direction visés a progressé de 11 % annuellement comparativement à une hausse annuelle du rendement total à l'actionnaire de 20 %. En 2009, la courbe de rendement de l'action et celle de la rémunération ont évolué dans le même sens. En 2010, la rémunération a diminué de 11 % parce que l'objectif de croissance du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires fixé en début d'année n'a été que partiellement atteint. Toutefois, le rendement cumulatif total de l'action de la Banque a progressé de 23 %. En 2011, l'augmentation de la rémunération de 30 % s'explique par les ajustements structurels effectués en cours d'année afin d'ajuster la rémunération totale directe de certains Membres de la haute direction visés à la médiane du marché de référence de la Banque, ajustée à la baisse pour tenir compte de la taille relative de la Banque. En 2012, la rémunération totale a diminué de près de 6 %, et ce, malgré une importante hausse de 13 % du rendement de l'action. Cette baisse s'explique par la diminution de la valeur du régime de retraite de Louis Vachon et par la nomination de Diane Giard au poste de première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises en date du 14 mai 2012. En 2013, le rendement total aux actionnaires a progressé de 22,4 % alors que la valeur de la rémunération totale des Membres de la haute direction visés a connu une légère hausse de 6 %. La hausse du coût de la rémunération totale résulte de l'augmentation de la valeur des régimes de retraite de Ricardo Pascoe et Luc Paiement comparativement à 2012 ainsi qu'une rémunération plus élevée pour Diane Giard, qui a complété 12 mois dans son rôle de première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises.

Attributions à base d'actions et d'options en cours

Le tableau suivant indique, pour chaque Membre de la haute direction visé, toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice terminé le 31 octobre 2013. Pour de plus amples renseignements au sujet du processus d'octroi, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire.

Les nombres de titres et les prix d'octroi présentés dans le tableau ci-après tiennent compte du fractionnement des actions ordinaires de la Banque par voie de dividende en actions à raison de deux pour un versé le 13 février 2014 aux actionnaires inscrits au registre le 6 février 2014.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées ⁽¹⁾ (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Louis Vachon	11 décembre 2003	56 000	20,50	11 décembre 2013	1 385 440	–	–	–
	9 décembre 2004	110 000	24,10	9 décembre 2014	2 325 400	–	–	–
	7 décembre 2005	74 800	30,72	7 décembre 2015	1 086 096	–	–	–
	13 décembre 2006	250 800	32,95	13 décembre 2016	3 082 332	–	–	–
	12 décembre 2007	392 928	26,93	12 décembre 2017	7 196 476	–	–	–
	10 décembre 2008	458 720	17,44	10 décembre 2018	12 754 710	–	–	–
	9 décembre 2009	316 928	29,25	9 décembre 2019	5 069 263	–	–	–
	8 décembre 2010	283 840	34,34	8 décembre 2020	3 095 275	42 793	1 935 937	–
	14 décembre 2011	266 672	34,09	14 décembre 2021	2 974 726	79 617	3 601 861	–
	12 décembre 2012	248 296	38,36	12 décembre 2022	1 708 276	67 956	3 074 332	–
Total		2 458 984			40 677 995	190 365	8 612 130	–
Ghislain Parent	8 décembre 2010	15 296	34,34	8 décembre 2020	166 803	2 884	130 453	130 453
	14 décembre 2011	37 336	34,09	14 décembre 2021	416 483	20 382	922 076	115 260
	12 décembre 2012	34 768	38,36	12 décembre 2022	239 204	14 135	639 445	–
Total		87 400		822 490	37 400	1 691 975	245 712	
Ricardo Pascoe	11 décembre 2003	60 000	20,50	11 décembre 2013	1 484 400	–	–	–
	9 décembre 2004	32 000	24,10	9 décembre 2014	676 480	–	–	–
	7 décembre 2005	26 800	30,72	7 décembre 2015	389 136	–	–	–
	13 décembre 2006	60 600	32,95	13 décembre 2016	744 774	–	–	–
	12 décembre 2007	85 440	26,93	12 décembre 2017	1 564 834	–	–	–
	10 décembre 2008	99 768	17,44	10 décembre 2018	2 774 049	–	–	–
	9 décembre 2009	113 864	29,25	9 décembre 2019	1 821 255	–	–	–
	8 décembre 2010	100 784	34,34	8 décembre 2020	1 099 050	53 536	2 421 987	–
	14 décembre 2011	60 000	34,09	14 décembre 2021	669 300	69 350	3 137 386	–
	12 décembre 2012	55 872	38,36	12 décembre 2022	384 399	60 345	2 730 015	–
Total		695 128		11 607 676	183 231	8 289 388	–	
Luc Paiement	7 décembre 2005	32 000	30,72	7 décembre 2015	464 640	–	–	–
	13 décembre 2006	42 400	32,95	13 décembre 2016	521 096	–	–	242 281
	12 décembre 2007	0	26,93	12 décembre 2017	0	–	–	284 944
	10 décembre 2008	0	17,44	10 décembre 2018	0	–	–	419 040
	9 décembre 2009	19 926	29,25	9 décembre 2019	318 716	2 298	103 940	311 819
	8 décembre 2010	60 472	34,34	8 décembre 2020	659 447	28 452	1 287 164	229 122
	14 décembre 2011	44 336	34,09	14 décembre 2021	494 568	37 440	1 693 775	51 327
	12 décembre 2012	41 288	38,36	12 décembre 2022	284 061	32 924	1 489 485	–
Total		240 422		2 742 529	101 113	4 574 364	1 538 534	
Diane Giard	14 décembre 2011	40 000	34,09	14 décembre 2021	446 200	25 345	1 146 597	294 152
	12 décembre 2012	44 232	38,36	12 décembre 2022	304 316	32 279	1 460 324	–
Total		84 232		750 516	57 624	2 606 921	294 152	

(1) La valeur des options dans le cours et non levées à la fin de l'exercice est établie selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2013, soit 45,24 \$ (ou 90,48 \$ avant le fractionnement du 13 février 2014), et le prix de levée des options, multipliée par le nombre d'options non levées.

(2) La valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis est établie en multipliant le nombre d'unités d'actions par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2013, soit 45,24 \$ (ou 90,48 \$ avant le fractionnement du 13 février 2014).

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant indique la valeur des attributions à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013. Pour de plus amples renseignements au sujet du processus d'octroi, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Louis Vachon	3 879 818	1 903 116	1 635 000
Ghislain Parent	62 729	148 930	436 000
Ricardo Pascoe	999 804	2 882 288	2 488 010
Luc Paiement	691 137	1 372 601	1 087 275
Diane Giard	48 400	242 723	1 087 275

(1) Le montant représente la valeur totale qui aurait été réalisée si les options avaient été levées à la date d'acquisition des droits, calculée selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto et le prix de levée. À la date d'acquisition des droits, le prix de l'action était de 77,85 \$ alors que le prix de levée des options variait de 34,87 \$ à 68,67 \$.

(2) Le montant représente la valeur des unités d'actions (UAP, UAR, UAD) à la date d'acquisition des droits, calculée selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition.

ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2013, tous les Membres de la haute direction visés respectaient les exigences en matière d'actionnariat à cette date et décrites à la partie 7 de la Circulaire. Le tableau suivant présente l'avoir des Membres de la haute direction visés à cette date. Pour de plus amples renseignements au sujet des lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux Membres de la haute direction visés qui entreront en vigueur le 31 décembre 2014, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire.

Nom	Exigence		Titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR (\$)	Plus-value des options non acquises (\$)	Propriété ⁽¹⁾		Multiple réel	
	Multiple du salaire de base moyen des 3 dernières années				Valeur totale (\$)	D'après les titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR	D'après la valeur totale (incluant la plus-value des options non acquises)	
	Actuellement en vigueur	À partir du 31 décembre 2014						
Louis Vachon	5 fois	7 fois	48 386 650	6 754 275	55 140 925	48,4	55,1	
Ghislain Parent	2 fois	4 fois	2 260 929	634 968	2 895 897	5,7	7,2	
Ricardo Pascoe	2 fois	4 fois	18 515 074	1 891 213	20 406 287	41,1	45,3	
Luc Paiement	2 fois	4 fois	8 847 311	1 303 427	10 150 738	18,6	21,4	
Diane Giard	2 fois	4 fois	3 058 672	638 966	3 697 638	7,3	8,9	

(1) Valeurs établies en date du 31 octobre 2013, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 90,48 \$ avant le fractionnement du 13 février 2014.

RÉGIMES DE RETRAITE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Tous les Membres de la haute direction visés de la Banque participent au régime de retraite à prestations déterminées ainsi qu'au programme d'allocation après retraite. Les dispositions de ces régimes sont décrites à la section « Description des programmes », sous-section « Régime de retraite et programme d'allocation après retraite » de la partie 7 de la Circulaire.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2013, les prestations annuelles payables ainsi que les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2012 au 31 octobre 2013, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs, en ce qui a trait à leur participation aux régimes de retraite pour l'exercice 2013.

Les montants présentés dans le tableau suivant sont estimatifs et fondés sur un ensemble d'hypothèses et de conditions d'emploi pouvant varier dans le temps. Il est également possible que la méthode utilisée pour effectuer ces calculs diffère de celle qu'utilise une autre entreprise, ce qui peut ainsi mettre en cause la pertinence d'une comparaison.

Régimes de retraite à prestations déterminées ^{(1) (2)}

Nom	Années de service créditées ^{(3) (4)}	Prestations annuelles payables ^{(5) (6)}		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁽⁷⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁸⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁹⁾	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁽⁷⁾
		À la fin de l'exercice (\$)	À 65 ans (\$)				
Louis Vachon	25,6	923 000	1 428 000	9 910 000	168 000	211 000	10 289 000
Ghislain Parent	4,3	36 000	173 000	379 000	81 000	24 000	484 000
Ricardo Pascoe	10,1	118 000	287 000	1 329 000	352 000	54 000	1 735 000
Luc Paiement	6,8	83 000	252 000	881 000	324 000	46 000	1 251 000
Diane Giard	3,1	33 000	176 000	257 000	127 000	26 000	410 000

(1) Les montants figurant sous les colonnes « Salaire » du tableau intitulé « Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés » de cette partie de la Circulaire ainsi que les primes annuelles versées sont utilisés aux fins du calcul des gains admissibles moyens. À cet effet, la prime admissible est limitée à 100 % du salaire de base pour Louis Vachon et un pourcentage de 50 % de la prime annuelle est reconnu pour les autres Membres de la haute direction visés (jusqu'à concurrence de 35 % du salaire de base). La prime annuelle reconnue augmentera graduellement à compter de 2014 jusqu'à 100 % en 2017 de la prime annuelle versée (jusqu'à concurrence de 45 % du salaire de base en 2017). Cependant, les gains admissibles moyens sont limités aux maximums énoncés à la note 2 du présent tableau.

(2) Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Diane Giard et Ghislain Parent. Il est de 700 000 \$ (avec augmentation graduelle à compter de 2014 jusqu'à 1 000 000 \$ en 2017) pour Luc Paiement et Ricardo Pascoe.

(3) Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006, a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, et accumulera un crédit de 2,5 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022 et le crédit prévu selon les dispositions du régime par la suite.

(4) Les années de service créditées de Ghislain Parent et Diane Giard sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction de la Banque admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant la date de désignation par le Conseil. Les dates de désignation sont respectivement le 29 août 2011 et le 26 septembre 2011 pour Ghislain Parent et Diane Giard. Luc Paiement et Ricardo Pascoe accumuleront 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant le 1^{er} janvier 2014.

(5) Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.

(6) La rente est payable la vie durant, avec réduction pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada. Au décès, 60 % de la rente devient payable au conjoint. En l'absence de conjoint, une portion de la rente devient payable aux enfants à charge en cas de décès après la retraite.

(7) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de service créditées jusqu'au 31 octobre 2012 ou au 31 octobre 2013. Ces valeurs ont été calculées en utilisant les mêmes hypothèses que celles qui ont été retenues aux fins des états financiers consolidés de la Banque, notamment un taux d'actualisation de 4,75 % au 31 octobre 2013 et de 4,50 % au 31 octobre 2012. La valeur des prestations payables par les cotisations versées par le Dirigeant est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.

(8) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, de la hausse des plafonds des gains admissibles suite aux nominations, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées.

(9) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation de début d'exercice, aux cotisations versées par le Dirigeant, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles.

CONTRAT D'EMPLOI

Politique de cessation d'emploi en cas de changement de contrôle

La politique de cessation d'emploi de la Banque prévoit que le président et chef de la direction et les autres Membres de la haute direction recevront une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi à l'initiative de la Banque à la suite d'un changement de contrôle. Les mesures compensatoires sont applicables lorsque les deux événements suivants surviennent :

- un changement de contrôle de la Banque, tel qu'il est défini ci-après; et
- un licenciement sans cause résultant d'une initiative de la Banque au cours des deux années suivant le changement de contrôle, ou la démission du Membre de la haute direction suivant une réduction significative de sa rémunération ou de ses responsabilités, ou son transfert dans un autre établissement, sans l'accord du Membre de la haute direction, au cours des deux années suivant le changement de contrôle.

En outre, la politique ne s'applique pas à une démission volontaire, à un congédiement, à une rétrogradation ou à une cessation d'emploi motivée par une performance insatisfaisante.

L'expression « changement de contrôle » désigne, notamment, toute modification à la détention des actions de la Banque, que ce soit à la suite d'une acquisition d'actions, d'une fusion ou d'un regroupement, qui ferait en sorte qu'une personne morale ou une entité non constituée en personne morale deviendrait le propriétaire véritable de plus de 50 % des actions comportant droit de vote de la Banque.

Conformément à cette politique, les Membres de la haute direction auraient droit à une indemnité de départ équivalant à leur salaire de base et à leur prime annuelle moyenne des trois dernières années (ou la prime cible annuelle pour les Membres de la haute direction en poste depuis moins de trois ans) pendant une période de 24 mois, jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite.

Aucune modification n'a été apportée à la politique de cessation d'emploi au cours de l'exercice 2013.

Conditions applicables en cas de cessation d'emploi

Le tableau suivant résume les conditions applicables aux Membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions en raison d'un départ volontaire, d'un congédiement pour cause, d'un congédiement sans cause, d'un changement de contrôle ou d'un départ à la retraite.

Événement	Conditions applicables
<u>Départ volontaire</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR acquises sont monnayées et les UAP et UAR non acquises sont annulées – Les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée
<u>Congédiement pour cause</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR acquises sont monnayées et les UAP et UAR non acquises sont annulées – Les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée
<u>Congédiement sans cause (licenciement)</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Une indemnité de départ est payée, représentant trois semaines de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 18 mois, à laquelle s'ajoute un montant équivalant à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années – Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées à un cours moyen correspondant à la moyenne des 20 jours précédant la date de paiement, du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto – Un délai est octroyé pour lever les options acquises durant lequel l'acquisition des options non acquises se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée

Événement (suite)	Conditions applicables (suite)
<u>Changement de contrôle et cessation d'emploi dans les deux ans</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Une indemnité de départ est payée pendant une période de 24 mois jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite. Elle équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années – Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées à un cours moyen correspondant à la moyenne des 20 jours précédant la date de paiement, du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto – Les options non acquises deviennent immédiatement acquises. Un délai de 12 mois est accordé pour lever les options. À la fin de ce délai, les options non levées sont annulées – Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai de 12 mois est accordé pour les monnayer – La période visée par l'indemnité de départ est reconnue comme service admissible aux fins du régime de retraite, à la condition de procéder à un étalement du paiement de l'indemnité de départ
<u>Retraite</u>	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base cesse de s'appliquer – Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent (comme pour tout autre employé de la Banque) – La prime annuelle est versée au prorata du nombre de mois travaillés – L'acquisition des UAP et UAR se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite, et sont monnayées au moment de leur acquisition – Depuis le 1^{er} mars 2009, l'acquisition des options non acquises se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite, et un délai de cinq ans est accordé pour lever les options acquises – Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai maximal de 23 mois est accordé pour les monnayer – La prestation de retraite est versée mensuellement

Valeur estimative des conditions applicables en cas de cessation d'emploi

Le tableau suivant indique les sommes supplémentaires estimées qui auraient été versées aux Membres de la haute direction visés si leur emploi avait pris fin le 31 octobre 2013.

Nom	Valeur estimative supplémentaire ⁽¹⁾ selon la situation (\$)				Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾
	Retraite	Volontaire	Congédiement pour cause	Congédiement sans cause ⁽²⁾	
Louis Vachon	0	0	0	2 443 265	4 858 994
Ghislain Parent	0	0	0	110 761	1 153 812
Ricardo Pascoe	0	0	0	2 150 631	7 343 221
Luc Paiement	0	0	0	2 127 396	2 844 320
Diane Giard	0	0	0	84 638	1 389 251

(1) La valeur estimée supplémentaire se rapporte à l'indemnité de départ qui aurait été payée. Aucune valeur supplémentaire découlant du régime de retraite n'aurait été payable, quelle que soit la raison du départ.

(2) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2013 à la suite d'un congédiement sans cause, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'actions déjà octroyées au cours des exercices antérieurs à 2013. Veuillez consulter la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements au sujet des attributions à base d'actions en cours. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2013, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 8 612 130 \$ pour Louis Vachon et de 8 289 388 \$ pour Ricardo Pascoe. Pour Ghislain Parent, Luc Paiement et Diane Giard, la valeur aurait été moindre que celle qui est indiquée dans la présente partie de la Circulaire, en raison de leur choix de recevoir une partie de leur rémunération à long terme en UAD plutôt qu'en options. Ainsi, la valeur ajustée aurait été de 1 068 191 \$ pour Ghislain Parent, de 3 912 114 \$ pour Luc Paiement et de 2 082 679 \$ pour Diane Giard.

(3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2013 à la suite d'un changement de contrôle, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'options et d'actions déjà octroyées au cours des exercices antérieurs à 2013. Pour de plus amples renseignements au sujet des attributions à base d'actions et d'options au cours des exercices antérieurs à 2013, veuillez consulter la présente partie de la Circulaire. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2013, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 15 366 405 \$ pour Louis Vachon, de 2 326 942 \$ pour Ghislain Parent, de 10 180 601 \$ pour Ricardo Pascoe, de 5 877 791 \$ pour Luc Paiement et de 3 245 887 \$ pour Diane Giard.

Endettement des administrateurs, des membres de la haute direction et des employés

Encours total des prêts

Le 24 janvier 2014, l'encours total des prêts ⁽¹⁾ consentis par la Banque ou l'une de ses filiales aux administrateurs, membres de la haute direction ⁽²⁾ et employés ainsi qu'aux anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction et anciens employés de la Banque et de ses filiales, autres que les prêts entièrement remboursés et les prêts de caractère courant au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, s'établit comme suit :

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat de titres	–	–
Autres	14 990 260 \$ ^(A)	–

(A) Cet encours est composé de prêts dont 69 % sont garantis par des hypothèques immobilières.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction aux termes de plans de souscription (achat) de titres et d'autres plans

Le tableau qui suit fait état des prêts ⁽¹⁾ consentis à chacune des personnes qui est, ou qui a été au cours du dernier exercice, administrateur ou membre de la haute direction de la Banque, à chaque candidat à un poste d'administrateur de la Banque ainsi qu'à chaque personne avec laquelle l'une ou l'autre de ces personnes a des liens. Ces prêts font exclusion des prêts entièrement remboursés ainsi que des prêts à caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou d'une filiale de la Banque	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013 (\$)	Encours au 24 janvier 2014 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013 (\$)
Plans de souscription de titres						
–	–	–	–	–	–	–
Autres plans						
Stéphane Bilodeau Premier vice-président à la direction, Opérations et Bureau des initiatives stratégiques	Prêts consentis par la Banque	1 112 533 \$ ⁽³⁾	1 080 452 \$ ⁽³⁾	–	–	–
Diane Giard Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises	Prêt consenti par Financière Banque Nationale ltée	773 933 \$ ⁽⁴⁾	715 427 \$ ⁽⁴⁾	–	–	–
Jacques Lavallée Premier vice-président par intérim, Audit interne	Prêt consenti par la Banque	84 218 \$ ⁽⁵⁾	71 677 \$ ⁽⁵⁾	–	–	–
Karen Leggett Première vice-présidente à la direction, Marketing et Stratégie d'entreprise	Prêt consenti par la Banque	648 000 \$ ⁽⁶⁾	1 381 390 \$ ⁽⁶⁾	–	–	–
Luc Paiement Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN	Prêt consenti par la Banque	119 884 \$ ⁽⁷⁾	106 861 \$ ⁽⁷⁾	–	–	–
Ricardo Pascoe Premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN	Prêts consentis par la Banque	1 466 186 \$ US ⁽⁸⁾	1 378 916 \$ US ⁽⁸⁾	–	–	–

(1) Conformément aux paragraphes 10.1(2) et 10.2(1) de l'Annexe 51-102A5 du Règlement 51.102, ces prêts sont consentis soit par la Banque ou l'une de ses filiales, soit par toute autre entité si les prêts font l'objet d'une garantie ou d'une lettre de crédit fournie par la Banque ou l'une de ses filiales, d'un accord de soutien ou d'une entente analogue.

(2) Aux fins de la présente section et conformément au paragraphe 1.1(1) du Règlement 51-102, les membres de la haute direction sont le président du Conseil, le président et chef de la direction, le chef des finances, les vice-présidents responsables des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions de la Banque, et les dirigeants de la Banque ou de ses filiales exerçant un pouvoir décisionnel à l'égard des grandes orientations de la Banque.

(3) Ce montant représente les soldes de prêts garantis par une hypothèque immobilière portant sur la résidence principale de l'emprunteur consentis par la Banque. Ce montant se compose d'un prêt hypothécaire portant intérêt à taux fixe suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt réduit de 2 % qui est celui accordé aux employés de la Banque, le tout amorti sur une période de 25 ans; et d'une marge de crédit personnelle, nommée Tout-En-Un Banque Nationale, accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque, soit le taux de base moins 2 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par 2.

(4) Ce montant représente un prêt sur marge consenti par Financière Banque Nationale ltée permettant d'emprunter sur la valeur des titres que l'emprunteur détient dans son portefeuille. Les titres en portefeuille servent de garantie. Un tel prêt est consenti suivant les normes applicables à la clientèle, y compris le taux d'intérêt qui peut varier entre le taux préférentiel et le taux préférentiel plus 2,25 % selon le type de compte et la somme empruntée.

(5) Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle consentie par la Banque. Une telle marge est accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque, soit le taux de base moins 2 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par 2.

(6) Ce montant représente les soldes de prêts garantis par des hypothèques immobilières consentis par la Banque. Ce montant se compose d'un prêt hypothécaire garanti par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur portant intérêt à taux fixe suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt réduit de 2 % qui est celui accordé aux employés de la Banque, le tout amorti sur une période de 20 ans; et d'un prêt hypothécaire garanti par une hypothèque immobilière sur une résidence secondaire de l'emprunteur portant intérêt à taux fixe suivant les normes applicables à la clientèle, le tout amorti sur une période de 20 ans.

- (7) Ce montant représente des prêts personnels adossés (les « Prêts adossés ») consentis pour financer les engagements du participant en vertu du programme de coinvestissement EdgeStone Affiliate Fund. Tous les Prêts adossés portent intérêt au taux prescrit que publie trimestriellement le gouvernement fédéral, et ils sont garantis par la mise en gage de la part du participant dans chacune des sociétés en commandite comprenant le programme de coinvestissement EdgeStone Affiliate Fund. Ce programme offrait aux dirigeants et aux employés admissibles de la Banque et de certaines de ses filiales une occasion de coinvestissement auprès d'EdgeStone Capital Equity Fund II-A, L.P., EdgeStone Capital Equity Fund II-B, L.P., EdgeStone Capital Mezzanine Fund II, L.P., EdgeStone Capital Venture Fund, L.P. et EdgeStone Capital Venture Fund II, L.P. (chacun désigné un « Fonds principal »), et de la Banque ou d'une société dans laquelle la Banque détient une participation indirecte. Les dirigeants et les employés admissibles se voient offrir des modalités de crédit par la Banque ou une de ses filiales (le « Prêteur ») au moyen de Prêts adossés à recours limité. Les Prêts adossés portent intérêt et viendront à échéance à la première des dates suivantes : i) au dixième anniversaire de la date de constitution du Fonds principal visé, ii) à la dissolution de la société en commandite visée du EdgeStone Affiliate Fund, iii) à la vente ou à l'aliénation de la participation d'un participant dans la société en commandite visée du EdgeStone Affiliate Fund ou iv) à la date à laquelle le capital des Prêts adossés deviendra autrement exigible. Le Prêteur dispose d'un recours personnel contre le participant à raison d'un pourcentage égal à 50 % de l'engagement total du participant (capitaux propres et portion adossée). Pour le solde des Prêts adossés, le Prêteur dispose d'un recours limité à la participation dans la société en commandite du EdgeStone Affiliate Fund et aux distributions à l'égard de celle-ci.
- (8) Ce montant représente les soldes de prêts en dollars américains consentis par la Banque pour l'achat d'une résidence secondaire et portant intérêt au taux LIBOR en vigueur, majoré de 2 %, le tout amorti sur une période de 25 ans. Le taux d'intérêt sur un tel prêt est celui accordé à la clientèle. Des hypothèques immobilières ont été consenties en garantie.

Assurance-responsabilité des administrateurs et dirigeants

La Banque souscrit à un contrat d'assurance-responsabilité en faveur des administrateurs et dirigeants de la Banque et de ses filiales. Le contrat protège les administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque ne peut les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie globale de 115 000 000 \$ et il est libre de franchise.

La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 546 000 \$. Le contrat d'assurance se termine le 1^{er} septembre 2014 et il est renouvelable.

Programme de rachat d'actions

Le 20 juin 2013, un nouveau programme d'offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités a débuté et se terminera au plus tard le 19 juin 2014. Ce programme permet à la Banque d'acquérir, à l'occasion et au cours de la période mentionnée précédemment, par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto, un maximum de 6 496 228⁽¹⁾ actions ordinaires, représentant environ 2 % des actions ordinaires alors en circulation. Le prix payé par la Banque pour toute action ordinaire rachetée aux termes de l'OPR correspond au cours du marché des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au moment du rachat. De l'avis du Conseil, le rachat des actions ordinaires dans le cadre de cette OPR représenterait un emploi approprié des fonds excédentaires de la Banque. Au 21 février 2014, la Banque n'avait racheté aucune action ordinaire en vertu de cette OPR.

Les actionnaires peuvent se procurer, sans frais, une copie de l'avis d'intention relatif à cette OPR de la Banque, approuvé par la Bourse de Toronto, en écrivant au Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Procès-verbal

Une copie du procès-verbal de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 24 avril 2013 a été déposée auprès des ACVM sur le site Internet SEDAR (sedar.com). Le procès-verbal peut également être consulté sur le site Internet de la Banque (bnc.ca). Finalement, une copie du procès-verbal a été postée aux détenteurs d'actions ordinaires avec la Circulaire.

Renseignements supplémentaires

L'information financière concernant la Banque figure dans les états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion de son dernier exercice, lesquels sont inclus dans le Rapport annuel 2013.

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2013, un exemplaire de la Notice annuelle 2013 et de tout autre document intégré par renvoi à la Notice annuelle 2013, un exemplaire des états financiers consolidés annuels avec le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires la plus

(1) 3 248 114 actions ordinaires avant le fractionnement par voie de dividende en actions versé le 13 février 2014.

récente au cours de laquelle les administrateurs ont été élus et de tout autre document intégré par renvoi dans la Circulaire, y compris le mandat du Conseil, ainsi qu'un exemplaire du Code de conduite et de déontologie. On peut obtenir ces documents en écrivant au Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Il est possible d'obtenir ces documents ainsi que d'autres renseignements au sujet de la Banque sur son site Internet (bnc.ca) ainsi que sur le site Internet SEDAR (sedar.com).

Par ailleurs, l'information suivante relative à la gouvernance est disponible dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la gouvernance incluse dans la section « À propos de nous » :

- Mandats du Conseil et des comités du Conseil;
- Mandats du président du Conseil et des présidents de comités du Conseil;
- Norme d'indépendance des administrateurs;
- Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque; et
- Code de conduite et de déontologie.

Vous trouverez également copie du plus récent Bilan de responsabilité sociale de la Banque dans la sous-section du site Internet de la Banque consacrée à la responsabilité sociale incluse dans la section « À propos de nous ».

Communication avec le Conseil

Le Conseil considère important de permettre aux actionnaires et aux clients de la Banque, de même qu'à toute autre personne, de lui faire part de leurs commentaires sur les sujets concernant la Banque, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction. Les personnes qui souhaitent communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, y compris un administrateur indépendant, peuvent le faire par courriel à l'adresse suivante : conseiladministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Marques de commerce

Les marques de commerce utilisées dans la Circulaire comprennent notamment Banque Nationale du Canada, Financière Banque Nationale, Banque Nationale Gestion privée 1859, *un client, une banque*, Tout-En-Un Banque Nationale, ainsi que leurs logos respectifs qui sont des marques de commerce de la Banque utilisées par la Banque ou par ses filiales sous licence. Toute autre marque de commerce mentionnée dans la Circulaire qui n'est pas la propriété de la Banque, est la propriété de son détenteur respectif.

Approbation du Conseil

Le Conseil a approuvé le contenu de la Circulaire, ainsi que son envoi aux détenteurs d'actions ordinaires.

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) Linda Caty

Vice-présidente et secrétaire corporatif

Montréal, le 21 février 2014

La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des propositions et des exposés qu’un actionnaire lui a transmis, sans y apporter aucune modification.

Les propositions nos 1, 2 et 3 ont été présentées à la direction de la Banque par le Mouvement d’éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3.

Par ailleurs, le MÉDAC a formellement soumis à la Banque une proposition portant sur la communication en regard de la situation des régimes de retraite administrés par la Banque intitulée « Régimes de retraite et transparence ». À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition, compte tenu de l’engagement de la Banque à inclure un supplément d’information sur ce sujet dans la Circulaire ainsi que des efforts déployés par la Banque et des saines pratiques de gouvernance de la Banque en matière d’administration des régimes de retraite. Le MÉDAC a aussi tenu compte de l’état de capitalisation des régimes de retraite.

Proposition n° 1

Proposition et énoncé de l’actionnaire :

« Il est proposé que la Banque s’engage à éliminer progressivement les options d’achat d’actions comme forme de rémunération variable pour ses hauts dirigeants. »

Argumentaire

Comme le mentionne l’Institut sur la gouvernance d’organisations privées et publiques (« IGOPP ») dans son étude intitulée *Trancher le nœud gordien de la rémunération*, « ce fut une erreur majeure, et la source de multiples entourloupettes, de faire des options d’achat d’actions une composante importante de la rémunération des dirigeants ».

La rémunération des hauts dirigeants doit faire appel à des critères de performance solides sur lesquels ceux-ci peuvent avoir un contrôle et qui favorisent la création de valeur ajoutée à long terme pour l’organisation. Or, la forme de rémunération d’options d’achat d’actions vise principalement à récompenser et à motiver les hauts dirigeants en reliant la performance des dirigeants et la performance des actions de l’entreprise.

Une telle relation est loin d’être démontrée. Par exemple, les résultats d’une analyse effectuée par Michel Magnan et Sylvie St-Onge montrent :

« que, entre 1998 et 2008, 90 % de l’évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s’explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d’intérêt faibles et un contexte macroéconomique favorable. En d’autres mots, au cours de cette décennie, moins de 10 % des différences dans la performance boursière de ces banques peut être expliqué par des facteurs propres à chacune d’elles, dont les décisions et les initiatives du P.D.G. en place, mais aussi par une foule d’autres facteurs, comme leur personnel, leur clientèle, la localisation de leurs places d’affaires ou leur < mixte > d’affaires ⁽¹⁾. »

Les options d’achat d’actions doivent être, pour cette raison, abandonnées progressivement, ce qui pourrait également permettre de reconstruire d’une manière minimale notre confiance dans l’approche utilisée par la Banque pour récompenser et motiver la haute direction. »

Position de la Banque :

Un des principes de la philosophie de rémunération de la Banque est de rémunérer selon le rendement, en considérant différents horizons temporels et en favorisant une prise de risque judicieuse. Ce principe se traduit par la rétribution des Dirigeants pour leurs contributions spécifiques aux résultats annuels obtenus ainsi que l’incitation à produire des résultats soutenus dans le temps afin d’assurer une valeur à long terme croissante pour les actionnaires.

À cette fin, la Banque offre des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme, s’appuyant sur des mesures financières différentes et complémentaires. Le Régime d’options, considéré comme un véhicule de rémunération variable à long terme, a pour objectifs de fidéliser et encourager les Dirigeants admissibles à contribuer au succès à long terme de la Banque ainsi que de créer une valeur croissante à long terme pour les actionnaires.

Les participants au Régime d’options ne peuvent tirer profit des options qui leur sont octroyées que dans la mesure où le prix de l’action s’apprécie de façon soutenue à long terme. En effet, ils ne reçoivent aucune valeur de rémunération lorsque le cours de l’action de la Banque se transige, soit au prix d’octroi de l’option ou à un prix inférieur. Par ailleurs, les participants ne peuvent acquérir la totalité des options octroyées avant quatre ans. Par conséquent, s’il y a un départ avant la fin de cette période, les options non acquises sont annulées.

D’autre part, le Conseil a mis en place une série de mesures qui assurent aux actionnaires la saine gestion du programme d’options d’achat d’actions :

- les octrois n’ont lieu qu’une fois par année;
- aucune option ne peut être levée avant la première tranche d’acquisition, soit un an après l’octroi;
- la valeur du prix de levée ne peut être modifiée après l’octroi;
- des initiatives de rachat d’actions assurent une gestion prudente de l’effet de dilution des actions de la Banque;
- les Membres de la haute direction doivent conserver la valeur des gains obtenus à la levée pour une période minimale d’un an suivant toute levée;
- une politique interdit aux employés de conclure des opérations de couverture sur leur rémunération à base de titres de capitaux propres;
- les gains sur la levée des options sont sujets aux principes de récupération de la rémunération variable; et
- les Dirigeants sont sujets aux lignes directrices en matière d’actionariat.

Le Conseil estime que le Régime d’options est approprié dans sa forme actuelle et qu’il s’inscrit dans la stratégie de rémunération globale de la Banque, laquelle vise à produire des résultats soutenus dans le temps afin de créer une valeur croissante à long terme pour les actionnaires. Ce type de rémunération constitue également un outil d’attraction et de rétention important puisque ce programme est offert par les autres membres de notre groupe de référence.

Par ailleurs, le Conseil et la direction de la Banque assurent une vigie sur les pratiques du marché ainsi que sur les meilleures pratiques en gouvernance afin d’assurer une répartition optimale de chacune des composantes de la rémunération des Dirigeants, laquelle est reconduite annuellement. Plus particulièrement, le Conseil a, en 2011, réduit la cible de rémunération sous forme d’options pour le président et chef de la direction. En effet, la répartition de cette rémunération incitative est passée de 40 % à 29 % de la rémunération totale. Le cas échéant, le Conseil continuera à s’arrimer avec les pratiques exemplaires sur le marché dans le futur.

Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** cette proposition.

(1) http://www.igopp.org/IMG/pdf/rem_des_dir_StOnge-Magnan_a08.pdf

Proposition n° 2

Proposition et énoncé de l'actionnaire :

« Il est proposé que la Banque informe les actionnaires et les parties prenantes des actions qu'elle a entreprises à la suite d'un vote significatif contre la politique de rémunération des hauts dirigeants. »

Argumentaire

Depuis maintenant trois ans, les banques canadiennes consultent leurs actionnaires sur la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants. Les pourcentages de vote « contre » oscillent annuellement et peuvent atteindre jusqu'à 15,07 % comme ce fut le cas en 2011 à la Banque Royale du Canada.

La Banque comme ses concurrentes ne se sont jamais engagées dans un processus de rétroaction auprès de ses actionnaires à la suite d'un vote significatif contre sa politique de rémunération.

Cette année, le pourcentage de vote contre la politique de rémunération a atteint 3,43 %, représentant près de 3 millions d'actions.

Afin d'assurer une rétroaction à ces actionnaires, nous formulons la proposition que, pour tout vote contre au-delà de 3 %, le conseil, après consultation du comité de rémunération, délibère sur le sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur son site internet un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle. Pour la prochaine assemblée annuelle, nous proposons que le président du comité de rémunération fasse un rapport verbal des actions que le comité a prises afin de répondre à ces préoccupations.

Nous croyons qu'un pourcentage de 3 % est significatif, ce seuil étant reconnu par le législateur pour accorder, à des organismes comme le nôtre, le droit de déposer à nouveau une proposition. »

Position de la Banque :

Le 26 février 2009, la Banque a été la première banque au Canada à annoncer qu'elle soumettrait à un vote consultatif son approche en matière de rémunération de la haute direction.

Le Conseil, en soumettant au vote consultatif son approche en matière de rémunération de la haute direction, démontre son engagement envers les détenteurs d'actions de la Banque et reconnaît sa responsabilité quant aux décisions liées à la rémunération de la haute direction. De plus, le Conseil considère primordial que les détenteurs d'actions de la Banque soient informés et puissent bien comprendre sur quels principes se fondent ses décisions à cet égard. Ce vote consultatif s'inscrit dans le cadre d'un processus continu d'échange entre les actionnaires et le Conseil en ce qui a trait à l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction.

Parallèlement à la mise en place du vote consultatif, le Conseil a aussi adopté une politique ayant pour but de favoriser la communication avec les actionnaires et la rétroaction. Ainsi, à chaque année depuis l'adoption de cette politique et notamment au cours de l'exercice 2013, des membres de la direction ont eu des entretiens, à la demande du Conseil, avec des représentants d'investisseurs institutionnels, de groupes d'actionnaires, des agences de conseil en vote et des organismes faisant autorité en matière de gouvernance, afin de discuter avec eux de diverses questions d'intérêt, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction de la Banque.

Outre ces rencontres, la Banque répond aux questions des actionnaires, des investisseurs, des analystes financiers et des médias par l'intermédiaire de son service des Relations avec les investisseurs, de son service des Affaires publiques, de son Secrétariat corporatif ou de son registraire et agent des transferts. De plus, les actionnaires qui ont des préoccupations ou des questions relativement à l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction peuvent communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, par courriel ou par la poste.

Bien que cette résolution consultative ne saurait lier le Conseil, celui-ci, notamment par l'entremise de son comité de ressources humaines, considère le résultat du vote dans le cadre de la révision de son approche en matière de rémunération de la haute direction. Le comité de ressources humaines a d'ailleurs analysé, au cours du dernier exercice, les résultats obtenus dans le cadre des votes consultatifs par la Banque et par les autres grandes banques canadiennes ainsi que les recommandations des agences de conseil en vote afin de vérifier s'il y avait lieu de réviser l'approche en matière de rémunération de la haute direction de la Banque. Le comité effectue de façon régulière un suivi des divers entretiens entre les membres de la direction de la Banque et le BSIF relativement à l'application des principes et normes publiés par le Conseil de stabilité financière. Également, le comité se tient au fait de l'évolution des pratiques exemplaires en matière de rémunération de la haute direction mises de l'avant par certains investisseurs institutionnels, groupes d'actionnaires, agences de conseil en vote et organismes faisant autorité en matière de gouvernance.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil a notamment ajouté des critères qualitatifs d'évaluation de la performance du président et chef de la direction, introduit une rémunération incitative différée sous forme d'unités assujetties à un critère de performance pour les Membres de la haute direction et mis en place une politique de récupération de la rémunération variable des Dirigeants et des spécialistes des Marchés financiers.

Le Conseil vise à obtenir l'appui du plus grand nombre possible d'actionnaires relativement à l'approche en matière de rémunération de la haute direction en prenant les actions nécessaires pour assurer une rémunération selon le rendement et les intérêts à long terme des actionnaires. Depuis la mise en place du vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction de la Banque en 2010, les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque l'ont toujours appuyée à plus de 95 %.

Le Conseil n'est pas d'accord avec l'affirmation à l'effet que le seuil de 3 % proposé serait significatif.

Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition n° 3

Proposition et énoncé de l'actionnaire :

« Certains membres du conseil ayant reçu un nombre de votes d'abstentions plus élevé que leurs collègues, il est proposé que le conseil d'administration présente, lors de la prochaine assemblée annuelle, les actions qu'il a prises pour donner suite aux insatisfactions exprimées par les actionnaires. »

Argumentaire

Au cours des dernières années, plusieurs détenteurs d'actions ont exprimé à l'égard de certains administrateurs, leur insatisfaction par l'expression d'un pourcentage d'abstentions élevé. Ainsi, lors de la dernière assemblée annuelle, deux administrateurs ont reçu un nombre de voix d'abstentions substantiellement plus élevé que leurs collègues, soit Lawrence S. Bloomberg (12,98 %) et Gérard Coulombe (12,09 %).

Ces pourcentages méritent réflexion et communication auprès des actionnaires afin de les renseigner sur les mesures que le conseil a prises pour remédier à la situation, étant donné que les abstentions pour ces deux administrateurs représentent plus 10 millions d'actions. »

Position de la Banque :

Dès 2006, le Conseil a adopté une politique sur l'élection à la majorité pour l'élection non contestée des administrateurs. En vertu de cette politique, tout candidat au poste d'administrateur sera réputé ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires, et ce, même s'il est élu, si le nombre d'abstentions dépasse le nombre de droits de vote exercés en faveur de son élection. Un administrateur élu dans ces circonstances devra immédiatement offrir sa démission au comité de révision et de gouvernance qui, sauf circonstances exceptionnelles, fera une recommandation en ce sens au Conseil.

Le Conseil estime nécessaire d'être à l'écoute des actionnaires, des investisseurs, des clients, des employés, des analystes financiers, des médias et du public en général. Il veille à la mise en place de mesures destinées à recueillir les réactions de chacun de ces groupes, que ce soit par l'entremise du service des Relations avec les investisseurs, du service des Affaires publiques, du Secrétariat corporatif, du service des Ressources humaines ou de l'agent des transferts de la Banque. La Banque est également très active sur les plateformes de réseaux sociaux telles que Facebook, Twitter, LinkedIn et Youtube par l'entremise desquelles il est possible de communiquer avec la Banque. La Banque tient compte de toutes les questions et de tous les commentaires reçus.

On peut communiquer directement avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, y compris un administrateur indépendant, en s'adressant par courriels ou par la poste au Secrétariat corporatif. Le Conseil s'assure également d'entretenir une interaction constructive avec les investisseurs institutionnels, les groupes d'actionnaires, les agences de conseil en vote et les organismes faisant autorité en matière de gouvernance, afin de discuter avec eux de diverses questions d'intérêt. Le Conseil est d'avis que ces échanges contribuent à un meilleur alignement des intérêts des actionnaires, du Conseil et de la direction. D'ailleurs, depuis plusieurs années et, notamment au cours de l'exercice 2013, des membres de la direction ont rencontré, à la demande du Conseil, des représentants de ces différents groupes afin de discuter avec eux de diverses questions d'intérêt et de leur permettre de faire part à la Banque de leurs commentaires et de leurs préoccupations.

Le Conseil croit donc que les différents mécanismes en place lui permettent de recueillir efficacement les questions et les commentaires de ses actionnaires dont il tient compte par la suite.

En outre, en ce qui a trait plus précisément à l'élection des administrateurs, le comité de révision et de gouvernance évalue annuellement la composition du Conseil et s'assure que les candidats à l'élection ou à la réélection au poste d'administrateur remplissent les critères de sélection établis et la charte des attentes adoptée par le Conseil. Il prend notamment en compte l'évaluation de la performance passée des candidats à la réélection, leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres, leur indépendance, leur compétence et leur ancienneté. Le Conseil est d'avis qu'il est – et qu'il sera au terme de l'Assemblée – composé d'administrateurs lui procurant les connaissances, les compétences, l'expertise, la représentation géographique, la diversité et le nombre d'administrateurs dont il a besoin afin d'assurer la prise de décisions éclairées, la composition adéquate de ses comités et la planification de sa relève.

Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** cette proposition.

RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

Siège social

Banque Nationale du Canada
Tour de la Banque Nationale
600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2
Téléphone : 514 394-5000
Internet : bnc.ca

Registraire et agent des transferts

Pour des renseignements relatifs aux transferts d'actions, aux changements d'adresse, aux dividendes, à la perte de certificat d'actions, aux formulaires d'impôts et aux transferts de succession, les actionnaires sont invités à communiquer directement avec Computershare, registraire et agent des transferts de la Banque, dont l'adresse et les coordonnées figurent ci-dessous.

Société de fiducie Computershare du Canada
1500, rue University, bureau 700
Montréal (Québec) Canada H3A 3S8
Téléphone : 1 888 838-1407
Télécopieur : 1 888 453-0330
Courriel : service@computershare.com
Internet : computershare.com

Pour toute correspondance (adresse postale) :
Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1

Toute autre demande peut être adressée aux :
Relations avec les investisseurs
Banque Nationale du Canada
Tour de la Banque Nationale
600, rue De La Gauchetière Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2
Téléphone : 1 866 517-5455
Télécopieur : 514 394-6196
Courriel : relationsinvestisseurs@bnc.ca
Internet : bnc.ca/relationsinvestisseurs

Communication avec le conseil d'administration

Les actionnaires et clients de la Banque ainsi que toute autre personne qui souhaitent communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, y compris un administrateur indépendant, peuvent le faire par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

