

# ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

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

Le 15 avril 2015

## 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 mercredi 15 avril 2015 à 10 h (HAE) 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

**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.

**Dirigeants** : Le terme « 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.

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

**FBN** : Financière Banque Nationale

**HAE** : Heure avancée de l'Est

**HNE** : Heure normale de l'Est

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

**Membres de la haute direction (au 31 octobre 2014)** : sont « Membres de la haute direction » :

- le président et chef de la direction;
- le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie;
- le premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine, président du conseil, président et chef de la direction, FBN ltée, et coprésident du conseil, coprésident et cochef de la direction, FBN inc.;
- le premier vice-président à la direction, Gestion des risques;
- le premier vice-président à la direction, Marchés financiers;
- 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, Finances et Trésorerie;

**Ricardo Pascoe** – premier vice-président à la direction, Marchés financiers;

**Luc Paiement** – premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine, président du conseil, président et chef de la direction, FBN ltée, et coprésident du conseil, coprésident et cochef de la direction, FBN inc.; et

**Diane Giard** – première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises.

**Notice annuelle 2014** : Notice annuelle de la Banque datée du 4 décembre 2014 et déposée 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** : Programme annuel de rémunération incitative

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

**Rapport annuel 2014** : Rapport annuel de la Banque déposé le 5 décembre 2014 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 2014 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

Par ailleurs, outre les termes et abréviations décrits précédemment, les termes « **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 renseignements contenus dans la Circulaire 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.



Montréal, le 20 février 2015

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 mercredi 15 avril 2015 à 10 h (HAE), au Centrexpo Drummondville situé au 550, rue Saint-Amant, à Drummondville (Québec) 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 décrites dans la circulaire. Nous espérons que vous prendrez le temps d'examiner l'information fournie au sujet de ces propositions.

La circulaire et le rapport annuel 2014 de la Banque sont disponibles sur le site Internet de la Banque ([bnc.ca](http://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](http://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 Houde*  
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 mercredi 15 avril 2015  
Heure : 10 h (HAE)  
Lieu : Centrexpo Drummondville  
550, rue Saint-Amant  
Drummondville (Québec) Canada

### Aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2014 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 la proposition présentée par un actionnaire et reproduite 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) *Dominic Paradis*  
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 20 février 2015

---

### 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 20 février 2015 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 20 février 2015, 329 118 401 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, 8<sup>th</sup> 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 lundi 13 avril 2015 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.

## 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, 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 2015 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 au Canada et aux États-Unis. 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, du rendement financier prévu de la Banque et de 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 particulier. Les hypothèses qui ont trait à la performance des économies du Canada et des États-Unis en 2015 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 de 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 ces 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 de réglementation, le risque de réputation et le risque environnemental, lesquels sont décrits plus amplement dans la section « Gestion des risques » débutant à la page 61 du Rapport annuel, 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 véhicules d'actifs cadres (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 la loi intitulée *Foreign Account Tax Compliance Act* (FATCA) aux États-Unis); les modifications aux lignes directrices sur les fonds propres et la liquidité ainsi que les instructions relatives à leur présentation et leur interprétation; les changements aux cotes de crédit attribuées à la Banque; les perturbations potentielles à l'égard des systèmes de technologie de l'information de la Banque, y compris l'évolution des risques liés aux cyberattaques.

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. 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. À moins que la loi ne l'exige, la Banque ne prévoit pas mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, verbale ou écrite, qu'elle peut faire ou qui peut être faite en son nom de temps à autres.

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

---

	<b>SOMMAIRE</b>	P. 2
<b>1</b>	<b>RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE</b>	P. 4
<b>2</b>	<b>ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE</b>	P. 6
<b>3</b>	<b>CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR</b>	P. 8
<b>4</b>	<b>PRATIQUES DE GOUVERNANCE</b>	P. 19
<b>5</b>	<b>RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS</b>	P. 33
<b>6</b>	<b>COMITÉS DU CONSEIL</b>	P. 38
<b>7</b>	<b>INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION</b>	P. 50
<b>8</b>	<b>INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS</b>	P. 77
<b>9</b>	<b>AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>	P. 92
<b>A</b>	<b>ANNEXE – PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE</b>	P. 95

## Sujets soumis au vote des actionnaires

	Recommandation du Conseil et de la direction	Pages
Élection des administrateurs	▶ En faveur de chacun des candidats	6
Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction	▶ En faveur	6
Nomination de l'auditeur indépendant	▶ En faveur	7
Proposition d'un actionnaire	▶ Contre	7, 95, 96

## Les candidats à un poste d'administrateur en un coup d'œil

Vous êtes invités à élire les 16 administrateurs qui composeront le Conseil. Ces candidats sont élus à la majorité individuellement et annuellement. Pour une biographie détaillée de chacun des candidats ainsi que de plus amples renseignements au sujet des graphiques suivants, veuillez consulter les parties 3 et 4 de la Circulaire.

Candidats à un poste d'administrateur	Âge	Administrateur depuis	Occupation	Indépendant	Comité <sup>(1)</sup>	Présence au Conseil et aux comités en 2014	Autres directorats d'émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques
Raymond Bachand	67	Octobre 2014	Conseiller stratégique, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.	Oui	CGR	100 %	• Transat A.T. inc.
Maryse Bertrand	55	Avril 2012	Vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocat-conseil, CBC/Radio-Canada	Oui	CGR, CRG	97,7 %	• Metro inc.
Lawrence S. Bloomberg	72	Août 1999	Conseiller, Financière Banque Nationale	Non	–	100 %	–
Pierre Boivin	61	Avril 2013	Président et chef de la direction, Claridge inc.	Oui	C/audit <sup>(2)</sup> , CRH	94,6 %	• La Société Canadian Tire Limitée
André Caillé	71	Octobre 2005	Administrateur de sociétés	Oui	CRH <sup>(2)</sup> , C/audit, CRG	100 %	• Junex inc.
Gillian H. Denham	54	Octobre 2010	Administratrice de sociétés	Oui	CRH	100 %	• Markit Ltd. • Morneau Shepell inc. • Penn West Petroleum Ltd.
Richard Fortin	66	Août 2013	Administrateur de sociétés	Oui	CGR <sup>(2)</sup> , C/audit	100 %	• Alimentation Couche-Tard inc. • Transcontinental inc.
Jean Houde	69	Mars 2011	Président du Conseil	Oui	CRG	100 %	• Gaz Métro inc.
Karen Kinsley	58	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	Oui	–	–	–
Louise Laflamme	62	Novembre 2008	Administratrice de sociétés	Oui	C/audit, CGR	97,7 %	–
Julie Payette	51	Avril 2014	Directrice, Centre des Sciences de Montréal	Oui	–	100 %	–
Roseann Runte	67	Avril 2001	Présidente et vice-chancelière, Carleton University d'Ottawa	Oui	CRG	100 %	–
Lino A. Saputo j'	48	Avril 2012	Chef de la direction et vice-président du conseil d'administration, Saputo inc.	Oui	CRH	100 %	• Saputo inc. • Transcontinental inc. • Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited <sup>(3)</sup>
Andrée Savoie	43	Nouvelle candidate	Présidente, La Construction Acadienne (1991) Ltée.	Oui	–	–	–
Pierre Thabet	57	Mars 2011	Président, Boa-Franc inc.	Oui	CGR	94,6 %	• Groupe Canam inc.
Louis Vachon	52	Août 2006	Président et chef de la direction de la Banque	Non	–	100 %	• Corporation Fiera Capital <sup>(4)</sup> • Molson Coors Brewing Company

(1) Le président du CRG est Gérard Coulombe qui ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur.

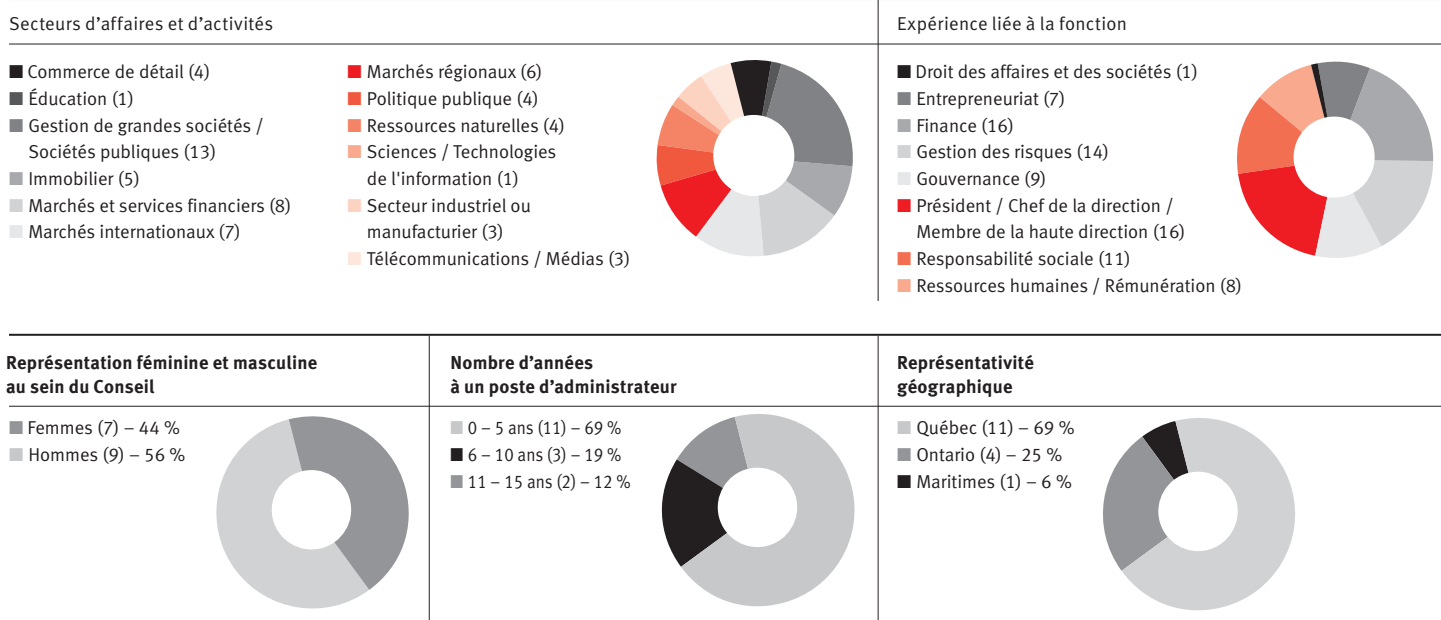
(2) Président de ce comité.

(3) Saputo inc. détient le contrôle et une participation majoritaire dans Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited.

(4) Le 2 avril 2012, la Banque a cédé les activités de Gestion de portefeuille Natcan inc. et a acquis une participation dans le capital social de 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.

## Les candidats à un poste d'administrateur en quelques données

### Principaux domaines d'expertise



### Éléments-clés de nos pratiques de gouvernance

	✓	Pages
Taille du Conseil (nombre d'administrateurs)	✓	23
Âge moyen des administrateurs	✓	23
Énoncé en matière de diversité adopté par le Conseil	✓	30
Représentation des femmes au Conseil (44 %) et à la direction (42 %)	✓	30
Administrateurs indépendants	✓	24
Indépendance de tous les membres des comités	✓	24
Nombre total d'années en poste à titre d'administrateur limité	✓	28
Connaissances financières suffisantes de tous les administrateurs	✓	24
Nombre de réunions du Conseil au cours de l'exercice 2014	✓	25
Nombre de réunions de comités du Conseil au cours de l'exercice 2014	✓	25
Exigences remplies en matière de présence aux réunions	✓	25, 26
Rôles distincts de président du Conseil et de président et chef de la direction	✓	22
Administrateurs élus annuellement et individuellement	✓	6, 28
Politique sur l'élection à la majorité des administrateurs	✓	28
Code de conduite et de déontologie signé et respecté par les administrateurs	✓	20, 21, 24
Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction	✓	6
Processus formel d'évaluation du Conseil en place	✓	27
Programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs en place	✓	29
Programme de formation continue à l'intention des administrateurs en place	✓	29

### Éléments-clés de notre politique de rémunération des Membres de la haute direction

#### 1. Rémunérer selon le rendement

- Rémunération des Dirigeants principalement composée de rémunération variable selon le rendement financier et boursier
- Portion importante de la rémunération variable assujettie au rendement
- Plafonnement de la prime annuelle sous le programme de rémunération incitative (PRI)

#### 2. Favoriser une prise de risque judicieuse

- Rémunération variable alignée sur les horizons des risques à court, à moyen et à long terme
- Gouvernance de la rémunération par le Conseil et le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération
- Politique permettant l'annulation et la récupération de la rémunération variable antérieurement octroyée

#### 3. Rétribuer la contribution

- Groupe de référence établi selon les meilleures pratiques
- Rémunération cible établie en ajustant à la baisse la médiane du groupe de référence pour tenir compte notamment de la taille relative de la Banque
- Rémunération établie en fonction du niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience

#### 4. Aligner la vision sur celle des actionnaires

- Tenue d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction
- Exigences minimales d'actionnariat et politique contre les opérations de couverture
- Pratiques de gouvernance robustes encadrant les régimes de rémunération différée, dont notamment le Régime d'options

**Veillez vous référer à la partie 7 de la Circulaire afin de connaître le détail de notre politique de rémunération.**

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 mercredi 15 avril 2015 à 10 h (HAE) au Centrexpo Drummondville, situé au 550, rue Saint-Amant à Drummondville (Québec) Canada, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement.

À moins d'avis contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 20 février 2015.

## 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 20 février 2015 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 20 février 2015, 329 118 401 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

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 ainsi qu'à 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, 8<sup>th</sup> Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; soit par télécopieur au 1 866 249-7775, et être reçu au plus tard le lundi 13 avril 2015 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** la proposition, présentée par un actionnaire et reproduite 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 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<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, soit le mardi 14 avril 2015 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 prévues par la loi 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 »), mandatée 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.

## 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](http://www.computershare.com/ca-fr) en suivant les directives.

#### Propriétaires véritables

Les propriétaires véritables du Canada et des États-Unis peuvent adhérer au service de transmission électronique via le site Internet [proxyvote.com](http://proxyvote.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 recevrez vos documents plus rapidement, vous contribuerez à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie, et vous aiderez 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 2014 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2014 de la Banque, disponible sur son site Internet ([bnc.ca](http://bnc.ca)) ainsi que sur le site Internet SEDAR ([sedar.com](http://sedar.com)).

### 2. Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 16. Les administrateurs sont élus individuellement et annuellement. Gérard Coulombe ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur. Tous les candidats proposés à l'élection cette année sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception d'Andrée Savoie.

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<sup>(1)</sup> 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 10 avril 2014 est disponible et présenté dans la section « Vote à la majorité » de la partie 4 de la Circulaire ainsi que sur le site Internet de la Banque ([bnc.ca](http://bnc.ca)) et sur le site Internet SEDAR ([sedar.com](http://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, qui est 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 qu'il est 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.

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.

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 2015. »

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 tiendra compte du 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 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.

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](mailto:conseildadministration@bnc.ca) ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

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

#### 4. Nomination de l'auditeur indépendant

Au cours de l'exercice 2014, le comité d'audit a procédé à l'évaluation annuelle 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<sup>er</sup> novembre 2014 et se terminant le 31 octobre 2015.

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 2014.

#### 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.

	2014 (\$)	2013 (\$)
Honoraires d'audit <sup>(1)</sup>	4 930 066	4 933 902
Honoraires pour services liés à l'audit <sup>(2)</sup>	1 383 218	957 547
Honoraires pour services fiscaux <sup>(3)</sup>	104 092	168 936
Autres honoraires <sup>(4)</sup>	260 957	134 626
<b>Total</b>	<b>6 678 333</b>	<b>6 195 011</b>

(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 consolidés intermédiaires résumés de la Banque, les services nécessaires à l'émission de lettres de confort, les audits juridiques, 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 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 préparation et 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 la proposition d'un actionnaire

Une des propositions transmises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) est soumise au vote des détenteurs d'actions ordinaires. Le texte intégral de cette proposition est reproduit à l'annexe A de la Circulaire.

Le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** cette proposition, pour les raisons énoncées à la suite de cette proposition.

Cette proposition sera adoptée si elle est approuvée 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 2016 est le lundi 23 novembre 2015 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

	20 février 2015	21 février 2014
Actions ordinaires	493 366	521 028
Unités d'actions différées	97 212	138 884
<b>Valeur (\$)</b>	<b>28 111 513</b>	<b>28 706 172</b>

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 21 février 2014 et du 20 février 2015 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés respectivement les 21 février 2014 et 20 février 2015, soit 43,50 \$ et 47,60 \$.

#### Raymond Bachand



#### Indépendant

67 ans  
Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis octobre 2014

Principaux domaines d'expertise :

- Finance
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gestion des risques
- Politique publique

#### Sommaire de l'expérience professionnelle

Raymond Bachand est, depuis janvier 2014, conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. et, depuis février 2014, président de l'Institut du Québec, une coentreprise regroupant Le Conference Board du Canada et HEC Montréal. Il est également administrateur de Transat A.T. inc. et président du conseil d'administration de Tourisme Montréal. Il a été député de la circonscription d'Outremont à l'Assemblée nationale du Québec de 2005 à 2013. Au cours de cette période, il a été ministre du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation de février 2006 à juin 2009, ministre du Tourisme d'avril 2007 à décembre 2008, ministre responsable de la région de Montréal d'avril 2007 à septembre 2012, ministre des Finances d'avril 2009 à septembre 2012, ministre du Revenu d'août 2010 à septembre 2012 et porte-parole de l'opposition officielle en matière de finances de septembre 2012 à septembre 2013. Raymond Bachand a occupé plusieurs postes importants dans le secteur privé au cours de sa carrière, notamment vice-président à la planification et au développement de Métro-Richelieu inc., vice-président de Culinar inc. et président-directeur général du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) ainsi que de Secor conseil inc. Il est détenteur d'une licence en droit de l'Université de Montréal, d'une maîtrise en administration des affaires ainsi que d'un doctorat en administration de la Harvard University Graduate School of Business Administration. Raymond Bachand a été admis au Barreau du Québec en 1970. En novembre 1997, il fut nommé MBA de l'année par l'Association des MBA du Québec et il a reçu, en mai 2000, le Prix Dimensions au Gala de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec.

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 <sup>(1)</sup>	2/2	100 %
Membre du CGR <sup>(1)</sup>	1/1	100 %
<b>Total</b>	<b>3/3</b>	<b>100 %</b>

#### Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)	
Transat A.T. inc.	2014 à ce jour	-

#### Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>
						(\$)	Actions/UAD	
2014	330	390	720	47,60	34 272	450 000	9 454	7,6 %

<sup>(7)</sup> Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire



## Maryse Bertrand



## Indépendante

55 ans  
Montréal (Québec) Canada

Administratrice depuis avril 2012

Principaux domaines d'expertise :

- Droit des affaires et des sociétés
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Immobilier

## Sommaire de l'expérience professionnelle

Maryse 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 siège au conseil d'administration de Metro inc. depuis janvier 2015 et est membre de son comité de régie d'entreprise et de mise en candidature. 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, a présidé le comité de régie d'entreprise et a été membre du comité de vérification de Corporation La Senza, un détaillant spécialisé présent au Canada et dans plusieurs autres pays. Engagée au sein d'organismes de bienfaisance, elle a assuré notamment la coprésidence de la Mission de la Santé des Femmes du Centre Universitaire de Santé McGill de 2005 à 2009. 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. Maryse 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	18/18	100 %
Membre du CGR	18/19	94,7 %
Membre du CRG	6/6	100 %
<b>Total</b>	<b>42/43</b>	<b>97,7 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)	
Metro inc.	2015 à ce jour	–

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	4 033	4 450	8 483	47,60	403 791	450 000	9 454	89,7 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaisant <sup>(8)</sup>
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 satisfaisant <sup>(8)</sup>

## Lawrence S. Bloomberg



## Non indépendant

72 ans  
Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis août 1999

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneurat
- Finance
- 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. Il a été décoré de la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012. L'Université Concordia et l'University of 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.

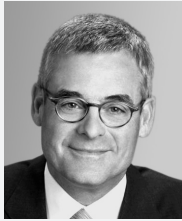
Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	18/18	100 %
<b>Total</b>	<b>18/18</b>	<b>100 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)	
–	–	–

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	74 091	–	74 091	47,60	3 526 732	450 000	9 454	783,7 %	Oui
2013	73 533	–	73 533	43,50	3 198 686	450 000	10 344	710,8 %	Oui

**Pierre Boivin****Indépendant**

61 ans  
Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis avril 2013

Principaux domaines d'expertise :

- Finance
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Ressources humaines / Rémunération
- 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. Il siège au sein du conseil d'administration de Groupe CH inc., 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, 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 Quester Energy Corporation et 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 en 2010. Il a été décoré de la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012.

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	18/18	100 %
Président et membre du C/audit <sup>(9)</sup>	4/4	100 %
Membre du CGR <sup>(9)</sup>	6/8	75 %
Membre du CRH	7/7	100 %
<b>Total</b>	<b>35/37</b>	<b>94,6 %</b>

**Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques**

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)
La Société Canadian Tire Limitée	2013 à ce jour <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membre du comité d'audit</li> <li>• Membre du comité de la gestion des ressources en personnel de direction et de la rémunération</li> </ul>
Sirius XM Canada Holdings Inc.	2005 – 2014 –
Quester Energy Corporation	2008 – 2012 –

**Titres détenus**

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	13 579	–	13 579	47,60	646 360	450 000	9 454	143,6 %	Oui
2013	12 705	–	12 705	43,50	552 668	450 000	10 344	122,8 %	Oui

**André Caillé****Indépendant**

71 ans  
Lac-Brome (Québec) Canada

Administrateur depuis octobre 2005

Principaux domaines d'expertise :

- Gestion des risques
- Responsabilité sociale
- 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 assuré 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 que d'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. Il a été décoré de la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012. L'Université de Montréal, l'Institut national de la recherche scientifique et le Collège militaire royal du Canada lui ont chacun 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	18/18	100 %
Président et membre du CRH	7/7	100 %
Membre du C/audit	6/6	100 %
Membre du CRG	6/6	100 %
<b>Total</b>	<b>37/37</b>	<b>100 %</b>

**Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques**

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)
Junex inc.	2008 à ce jour <ul style="list-style-type: none"> <li>• Président du comité de rémunération</li> </ul>

**Titres détenus**

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	12 113	30 937	43 050	47,60	2 049 180	450 000	9 454	455,3 %	Oui
2013	10 583	27 924	38 507	43,50	1 675 055	450 000	10 344	372,2 %	Oui

## Gillian H. Denham



## Indépendante

54 ans

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis octobre 2010

Principaux domaines d'expertise :

– Commerce de détail

– Finance

– 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 membre du conseil d'administration de Penn West Petroleum Ltd., un des plus grands producteurs conventionnels de pétrole et de gaz naturel au Canada, société dont elle est membre, depuis 2013, du comité des ressources humaines et de la rémunération, qu'elle préside d'ailleurs depuis juin 2014, et du comité de gouvernance. Elle a également été membre du comité d'audit de janvier 2013 à juin 2014. De décembre 2013 à juin 2014, elle a siégé au conseil d'administration ainsi qu'aux comités de gouvernance et de ressources humaines de Markit Group Holdings Limited. Depuis juin 2014, elle est membre du conseil d'administration ainsi que du comité de nomination et de gouvernance et du comité des ressources humaines et de la rémunération de Markit Ltd., un fournisseur de services d'informations financières. Elle siège aussi, depuis septembre 2012, au conseil d'administration et aux comités d'audit et de révision ainsi qu'au comité d'investissement, qu'elle préside depuis février 2013, 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 institution, elle a 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 de 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	18/18	100 %
Membre du CRH	7/7	100 %
<b>Total</b>	<b>25/25</b>	<b>100 %</b>

## 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 2014)
Markit Ltd.	2014 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membre du comité de nomination et de gouvernance</li> <li>Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération</li> </ul>
Penn West Petroleum Ltd.	2012 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération</li> <li>Membre du comité de gouvernance</li> </ul>
Morneau Shepell inc. <sup>(10)</sup>	2011 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membre du comité d'audit</li> </ul>
Calloway Real Estate Investment Trust	2011 – 2012	–
Morneau Sobeco Income Fund <sup>(10)</sup>	2008 – 2011	–
Ontario Teachers' Pension Plan	2006 – 2010	–

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>
						(\$)	Actions/UAD	
2014	12 787	135	12 922	47,60	615 087	450 000	9 454	136,6 % Oui
2013	12 121	130	12 251	43,50	532 919	450 000	10 344	118,4 % Oui

## Richard Fortin



## Indépendant

66 ans

Boucherville (Québec) Canada

Administrateur depuis août 2013

Principaux domaines d'expertise :

- Commerce de détail
- Entrepreneuriat
- Finance
- Gestion des risques

## 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 dépanneurs. 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. où il agit comme administrateur principal et membre de son comité de vérification depuis 2004, comité qu'il préside depuis 2008. De plus, depuis 2005, il 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 avec option 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 fait la promotion des 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	18/18	100 %
Président et membre du CGR <sup>(11)</sup>	19/19	100 %
Membre du C/audit	6/6	100 %
<b>Total</b>	<b>43/43</b>	<b>100 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)	
Alimentation Couche-Tard inc.	1988 à ce jour	–
Transcontinental inc.	2004 à ce jour	• Administrateur principal • Président du comité de vérification
Rona inc.	2009 – 2013	–

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	5 205	2 519	7 724	47,60	367 662	450 000	9 454	81,7 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire <sup>(12)</sup>
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 satisfaire <sup>(12)</sup>

## Jean Houde



## Indépendant

69 ans

Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis mars 2011

Principaux domaines d'expertise :

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

## Sommaire de l'expérience professionnelle

Jean Houde est président du Conseil depuis le 10 avril 2014. Il est également président du conseil d'administration de Gaz Métro inc., une société de distribution de gaz naturel. De novembre 2010 à mars 2014, il a été président du conseil d'administration de Finance Montréal – La grappe financière du Québec et, d'avril 2012 à octobre 2014, vice-président du conseil d'administration de JOA Groupe Holding et membre des comités d'audit et des ressources humaines. 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 est entré comme premier vice-président, Ressources humaines, et il 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)	
Président et membre du Conseil <sup>(13)</sup>	18/18	100 %
Président et membre du C/audit <sup>(13)</sup>	2/2	100 %
Membre du CGR <sup>(13)</sup>	8/8	100 %
Membre du CRG	6/6	100 %
<b>Total</b>	<b>34/34</b>	<b>100 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)	
Gaz Métro inc.	2010 à ce jour	• Président du conseil d'administration • Président du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	13 770	–	13 770	47,60	655 452	450 000	9 454	145,6 %	Oui
2013	13 016	–	13 016	43,50	566 196	450 000	10 344	125,8 %	Oui

**Karen Kinsley****Indépendante**

58 ans  
Ottawa (Ontario) Canada

Administratrice depuis  
décembre 2014

Principaux domaines d'expertise :

- Finance
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gouvernance
- Immobilier

**Sommaire de l'expérience professionnelle**

Karen Kinsley est administratrice de sociétés. En 1987, elle s'est jointe à la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), l'agence nationale de l'habitation au Canada. Au fil de sa carrière de 25 années auprès de la SCHL, elle a occupé des postes de responsabilité croissante, dont celui de présidente et première dirigeante de 2003 à 2013. Elle a également été, de 2003 à 2007, membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Taron Warranty Corporation, le régulateur des constructeurs de maisons neuves en Ontario. Karen Kinsley est détentrice d'un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa. Elle est membre du Chartered Professional Accountants of Ontario depuis 1979 et dont elle a été nommée *Fellow* en 2009. En 2010, elle a obtenu le titre d'administratrice accréditée (IAS.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le prix Maple Leaf de l'Association canadienne des constructeurs d'habitation, remis en mars 2013 en reconnaissance de sa contribution exceptionnelle au secteur canadien de l'habitation. Elle a été nommée PDG de l'année en 2009 par l'Ottawa Business Journal et, en 2011, a été intronisée au Temple de la renommée du WXN Réseau des femmes exécutives, en reconnaissance de ses réalisations à des postes de direction dans la fonction publique.

**Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités**

Membre du Conseil

**Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)**

–

**Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques**

Administratrice (au cours des cinq dernières années)

–

Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)

–

**Titres détenus**

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>
						(\$)	Actions/UAD	
2014	5 949	157	6 106	47,60	290 646	450 000	9 454	64,5 %

Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaisant<sup>(14)</sup>

**Louise Laflamme****Indépendante**

62 ans  
Rosemère (Québec) Canada

Administratrice depuis  
novembre 2008

Principaux domaines d'expertise :

- Finance
- Gestion des risques
- 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 auprès du président et chef de la direction de Bourse de Montréal inc. <sup>(15)</sup> 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 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**

Membre du Conseil

**Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)**

18/18

100 %

Membre du C/audit

6/6

100 %

Membre du CGR

18/19

94,7 %

**Total**

**42/43**

**97,7 %**

**Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques**

Administratrice (au cours des cinq dernières années)

–

Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)

–

**Titres détenus**

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>
						(\$)	Actions/UAD	
2014	17 396	11 201	28 597	47,60	1 361 217	450 000	9 454	302,4 %
2013	16 563	9 719	26 282	43,50	1 143 267	450 000	10 344	254,0 %

## Julie Payette



## Indépendante

51 ans  
Montréal (Québec) Canada

Administratrice depuis avril 2014

Principaux domaines d'expertise :

- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gestion des risques
- 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 elle est vice-présidente CSM de la Société immobilière du Canada, société d'État fédérale qui optimise la valeur financière et communautaire de biens immobiliers stratégiques dont le gouvernement du Canada n'a plus besoin. Depuis décembre 2013, Julie Payette siège aussi au conseil d'administration de Partenariat pour un Canada sans drogue. 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 afin de stimuler la récolte de médailles olympiques par le Canada. 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 par le biais d'une vaste compétition annuelle en robotique. De septembre 2011 à juillet 2014, elle a siégé au conseil d'administration du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval. Ingénieure de formation, Julie Payette a été élue 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 International Center for Scholars à Washington, D.C. de janvier 2011 à août 2011 et déléguée 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 admise au temple de la renommée de l'Aviation canadienne et s'est vu décerner la NASA Exceptional Service Medal en 2010. Elle est officier de l'Ordre du Canada et chevalier de l'Ordre national du Québec.

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 <sup>(16)</sup>	10/10	100 %
<b>Total</b>	<b>10/10</b>	<b>100 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années) Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)

– –

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	630	763	1 393	47,60	66 307	450 000	9 454	14,7 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire <sup>(17)</sup>
2013	–	–	–	43,50	–	450 000	10 344	– %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire <sup>(17)</sup>

## Roseann Runte



## Indépendante

67 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<sup>er</sup> 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. De plus, elle a 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. Engagée au sein de sa communauté, Roseann Runte a également été administratrice de divers organismes à vocation éducative et sociale et est actuellement administratrice de Telus Foundation et de Fulbright Canada. 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 The University of Kansas et a suivi huit cours à la Harvard Business School et la Harvard 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 et elle a été décorée de la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012.

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	18/18	100 %
Membre du CRG	6/6	100 %
<b>Total</b>	<b>24/24</b>	<b>100 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années) Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)

– –

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	14 125	37 399	51 524	47,60	2 452 542	450 000	9 454	544,9 %	Oui
2013	13 011	34 829	47 840	43,50	2 081 040	450 000	10 344	462,4 %	Oui

## Lino A. Saputo j'



## Indépendant

48 ans  
Montréal (Québec) Canada  
Administrateur depuis avril 2012  
Principaux domaines d'expertise :  
– Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques  
– Marchés internationaux  
– Responsabilité sociale  
– Secteur industriel ou manufacturier

## Sommaire de l'expérience professionnelle

Lino A. Saputo j' 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 et qui compte 12 000 employés. Depuis mai 2014, il siège au conseil d'administration de Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited<sup>(18)</sup> ainsi qu'au comité d'audit et de risque et au comité de nomination et de la rémunération de cette société australienne. 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, et membre du comité des ressources humaines et de rémunération depuis 2011. 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 auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en 2011 la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr. Il s'implique également activement dans des 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, organisme au sein duquel il a cumulé plusieurs fonctions au fil des dernières années. Lino A. Saputo j' détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Concordia.

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	18/18	100 %
Membre du CRH	7/7	100 %
<b>Total</b>	<b>25/25</b>	<b>100 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)
Saputo inc. 2001 à ce jour	• Vice-président du conseil d'administration
Transcontinental inc. 2008 à ce jour	• Membre du comité des ressources humaines et de rémunération
Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited <sup>(18)</sup> 2014 à ce jour	• Président du conseil d'administration • Membre du comité d'audit et de risque • Membre du comité de nomination et de la rémunération

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>
						(\$)	Actions/UAD	
2014	14 534	3 883	18 417	47,60	876 649	450 000	9 454	194,8 % Oui
2013	13 655	2 635	16 290	43,50	708 615	450 000	10 344	157,4 % Oui

## Andrée Savoie



## Indépendante

43 ans  
Dieppe (Nouveau-Brunswick) Canada  
Nouvelle candidate  
Principaux domaines d'expertise :  
– Entrepreneuriat  
– Immobilier  
– Marchés régionaux  
– Responsabilité sociale

## Sommaire de l'expérience professionnelle

Andrée Savoie occupe depuis janvier 2007 le poste de présidente et directrice générale de La Construction Acadienne (1991) Ltée., entreprise qui offre des services de construction et de gestion de projets aux secteurs institutionnel, commercial et industriel. Entre 1999 et 2007, elle a occupé divers postes de responsabilité croissante au sein de cette entreprise, dont celui de directrice générale. Andrée Savoie est également directrice générale des Acadian Properties Ltd., compagnie de développement et de gestion immobilière dans les provinces atlantiques. Depuis 2011, elle est membre du conseil d'administration ainsi que des comités d'audit, de révision et de placements de Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie. Depuis mars 2009, elle siège également au conseil d'administration du YMCA du Grand Moncton. Engagée au sein de sa communauté, elle est, depuis septembre 2013, membre du comité *Présents pour les jeunes*, région Atlantique de la Banque et est cofondatrice et coprésidente de Carrefour 250, événement annuel amassant des fonds pour un refuge pour femmes et enfants victimes de violence domestique. En 2014, elle a complété son mandat au sein du conseil d'administration du Wallace McCain Institute en entrepreneurship à l'Université du Nouveau-Brunswick. Elle est détentrice d'un baccalauréat en génie chimique de l'Université McGill et d'une maîtrise en sciences appliquées de l'Université d'Ottawa. Andrée Savoie est lauréate 2010 dans la catégorie Produits et services d'entreprise du Grand Prix de l'Entrepreneur, région Atlantique remis par Ernst & Young.

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 2014)
–	–

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>
						(\$)	Actions/UAD	
2014	–	–	–	47,60	–	450 000	9 454	– % Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les administrateurs <sup>(19)</sup>

## Pierre Thabet



## Indépendant

57 ans  
St-Georges (Québec) Canada  
Administrateur depuis mars 2011  
Principaux domaines d'expertise :  
– Entrepreneuriat  
– Finance  
– Marchés régionaux  
– Secteur industriel ou manufacturier

## Sommaire de l'expérience professionnelle

Pierre Thabet est depuis 1983 président de Boa-Franc inc., un manufacturier canadien de planchers de bois franc prévernés. Il est également administrateur de Groupe Canam inc., 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 auprès 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<sup>e</sup> Gala de l'entreprise beauceronne. Il détient un baccalauréat en administration, option marketing et comptabilité, de l'Université de Moncton. Pierre Thabet s'est vu décerner, en décembre 2013, par l'Association nord-américaine des distributeurs de revêtement de sol (NAFCD), le prix d'excellence afin de souligner son leadership et son apport exceptionnel au déploiement de nouvelles perspectives dans son industrie.

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	18/18	100 %
Membre du CGR	17/19	89,5 %
<b>Total</b>	<b>35/37</b>	<b>94,6 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)
Groupe Canam inc.	2006 à ce jour • Membre du comité d'audit

## Titres détenus

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Total UAD <sup>(4)</sup>	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs <sup>(6)</sup>	
						(\$)	Actions/UAD		
2014	173 770	5 378	179 148	47,60	8 527 445	450 000	9 454	1 894,9 %	Oui
2013	166 457	4 021	170 478	43,50	7 415 793	450 000	10 344	1 648,0 %	Oui

## Louis Vachon



## Non indépendant

52 ans  
Beaconsfield (Québec) Canada  
Administrateur depuis août 2006  
Principaux domaines d'expertise :  
– Finance  
– Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques  
– Gestion des risques  
– Marchés et services financiers

## 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 Lévesque 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 de la Banque. Louis Vachon est membre du conseil d'administration des filiales suivantes de la Banque : Groupe Banque Nationale inc. et Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc. Il 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 PDG de l'année 2014 par le magazine *Canadian Business*, Personnalité financière des années 2012 et 2014 par le journal *Finance et Investissement* et il a également été lauréat de l'édition 2001 du prix Canada's Top 40 Under 40/40 Canadiens performants – moins de 40 ans<sup>MD</sup>.

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	18/18	100 %
<b>Total</b>	<b>18/18</b>	<b>100 %</b>

## Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2014)
Corporation Fiera Capital <sup>(A)</sup>	2012 à ce jour –
Molson Coors Brewing Company	2012 à ce jour • Président du comité des finances

Titres détenus<sup>(20)</sup>

Année <sup>(2)</sup>	Total actions ordinaires <sup>(3)</sup>	Valeur de l'action <sup>(5)</sup> (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat <sup>(21)</sup>	
2014	131 054	47,60	6 238 170		Oui
2013	131 054	43,50	5 700 849		Oui

(A) Le 2 avril 2012, la Banque a cédé les activités de Gestion de portefeuille Natcan inc. et a acquis une participation dans le capital social de 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) Raymond Bachand a été nommé membre du Conseil et du comité de gestion des risques le 29 octobre 2014.
- (2) Les informations présentent la situation en date du 20 février 2015 pour l'année 2014, et en date du 21 février 2014 pour l'année 2013.
- (3) Ce nombre inclut les actions ordinaires contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable, y compris les actions ordinaires détenues par l'entremise d'une société contrôlée par un administrateur, mais excluant les actions ordinaires sur lesquelles un administrateur exerce le contrôle au bénéfice d'un tiers.
- (4) 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 2014 » de la partie 5 de la Circulaire.
- (5) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 20 février 2015 pour l'année 2014 et en date du 21 février 2014 pour l'année 2013.
- (6) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la partie 5 de la Circulaire.
- (7) Raymond Bachand dispose d'un délai de cinq ans à compter du 29 octobre 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (8) Maryse Bertrand dispose d'un délai de cinq ans à compter du 4 avril 2012, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (9) Pierre Boivin a cessé d'être membre du comité de gestion des risques et a été nommé membre et président du comité d'audit le 10 avril 2014.
- (10) Le 1<sup>er</sup> 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.
- (11) Richard Fortin a été nommé président du comité de gestion des risques le 10 avril 2014.
- (12) Richard Fortin dispose d'un délai de cinq ans à compter du 27 août 2013, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (13) Jean Houde a cessé d'être membre et président du comité d'audit ainsi que membre du comité de gestion des risques et a été nommé président du Conseil le 10 avril 2014.
- (14) Karen Kinsley dispose d'un délai de cinq ans à compter du 3 décembre 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (15) À la suite de la fusion de Bourse de Montréal inc. et de Groupe TSX inc. le 1<sup>er</sup> mai 2008, cette société a ensuite été connue sous la dénomination sociale Groupe TMX inc.
- (16) Julie Payette a été nommée membre du Conseil le 10 avril 2014.
- (17) Julie Payette dispose d'un délai de cinq ans à compter du 10 avril 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (18) Saputo inc. détient le contrôle et une participation majoritaire dans Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited.
- (19) Andrée Savoie disposera, si elle est élue à l'Assemblée, d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, soit le 15 avril 2015, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (20) 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, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la partie 8 de la Circulaire.
- (21) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » 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 l'exception de la personne suivante :

- Gillian H. Denham, qui siège depuis juin 2012 au conseil d'administration de Penn West Petroleum Ltd., une société qui a fait l'objet d'ordonnances d'interdiction d'opérations sur ses titres suite à l'annonce au mois de juillet 2014 de la révision de certaines de ses pratiques comptables et du retraitement de ses états financiers. Ces ordonnances ne sont plus en vigueur depuis le 23 septembre 2014.

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 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, fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif, 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; et
- André Caillé, qui a siégé jusqu'au 21 juillet 2009 au conseil d'administration de Quebecor World 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.

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, fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé afin de détenir son actif.

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 son influence, 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 consiste en une articulation rigoureuse de la réglementation pertinente, à laquelle se conjugue 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.

Pour remplir ses fonctions, le Conseil bénéficie des recommandations issues des quatre fonctions de supervision de la Banque que sont l'Audit interne, la Gestion des risques, la Conformité et la Finance. Celles-ci soutiennent le Conseil en vérifiant si les contrôles au sein des unités d'exploitation sont efficaces et si les activités, les résultats et les expositions aux risques sont déclarés de façon fiable.

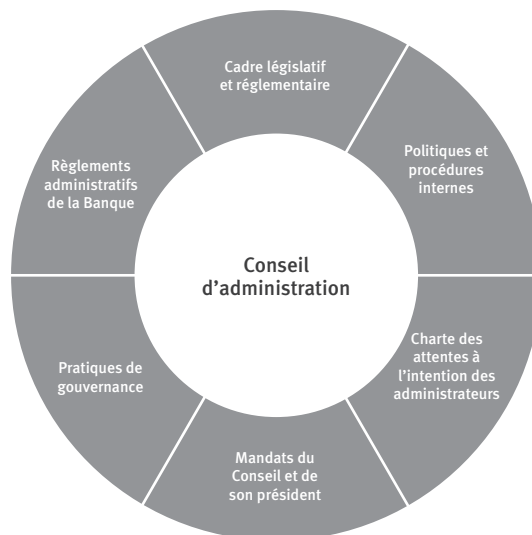
Les politiques et processus de gouvernance du Conseil lui permettent de réaliser son objectif de saine gouvernance et de répondre aux exigences des autorités qui régissent la Banque, y compris le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada), les ACVM et la Bourse de Toronto.

La Banque publie dans la sous-section consacrée à la gouvernance de son site Internet ([bnc.ca](http://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](http://sedar.com)) et il est intégré par renvoi à la présente Circulaire.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

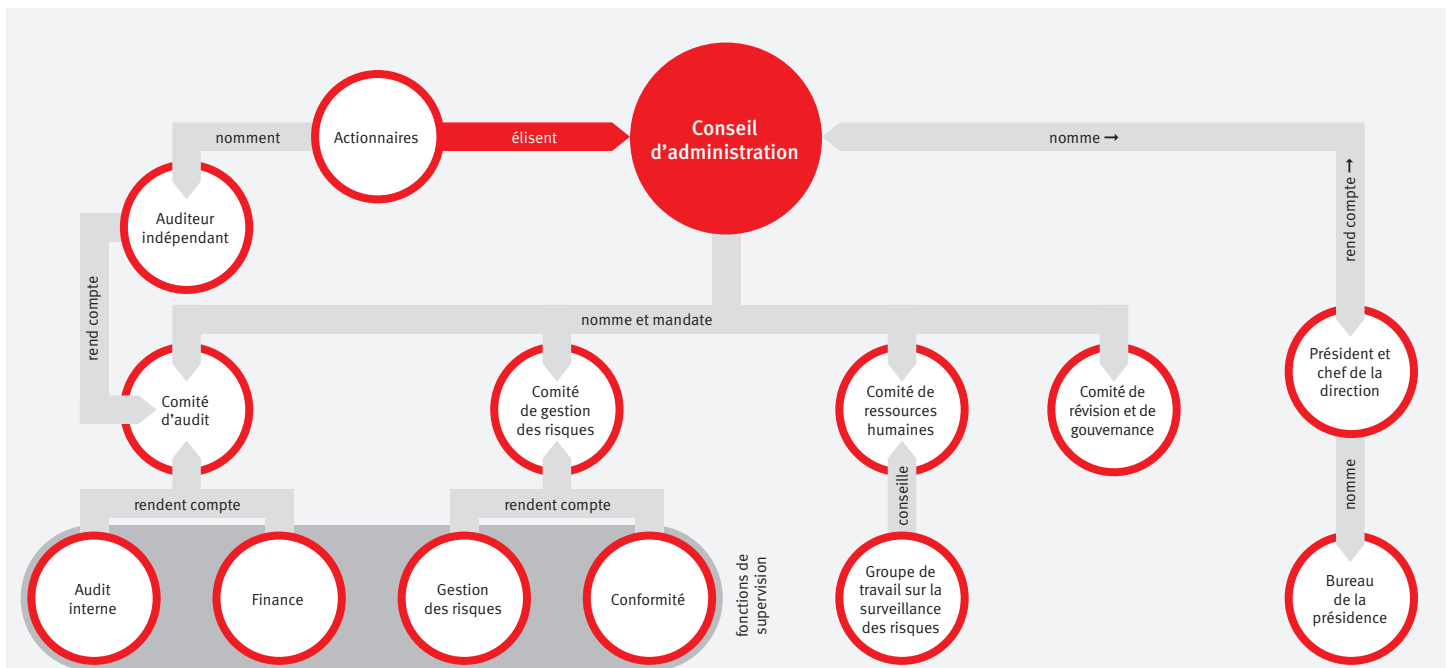
### Cadre de travail

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 périodiquement 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](http://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'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. Assurer le respect des lois et règlements pertinents et 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 principaux risques auxquels la Banque est exposée.

Le processus d'approbation prévoit 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 franchies.

Le Conseil révisé et approuve les plans d'affaires visant les principales activités de la Banque et les revoit régulièrement afin de veiller à ce qu'ils demeurent adéquats et prudents compte tenu, entre autres, du contexte économique et commercial dans lequel évolue la Banque, de ses ressources ainsi que de ses résultats. Le Conseil assiste par ailleurs à des présentations trimestrielles des responsables des

différents secteurs d'activités de façon à pouvoir s'assurer de l'application du plan stratégique au sein de la Banque.

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, au moyen notamment de l'engagement annuel signé par les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque à respecter le Code de conduite et de déontologie. Le Conseil veille d'ailleurs à la

divulgarion 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 en vigueur. Le Conseil prend également connaissance, par l'entremise du comité de révision et de gouvernance, des conclusions du rapport annuel sur l'application du Code de conduite et de déontologie.

Finalement, le Conseil veille 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. Assurer le respect des lois et règlements pertinents et 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 régissant 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 veiller à ce 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.

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 veille à leur adéquation 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 périodiques 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'acquitter de sa fonction de supervision de la gestion de la Banque notamment 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. Pour ce faire,

il doit comprendre les décisions, les plans et les politiques mis de l'avant par la haute direction et leur incidence sur la Banque, et obtenir 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.

En outre, grâce au 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 vérifie 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 chargé de veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des procédures et contrôles de divulgation de l'information financière et 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 au chapitre des 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 à ceux 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 et de lever ses options acquises (à moins de conserver les actions) et ce, jusqu'à ce qu'il ait de nouveau comblé 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 aider dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Ils peuvent également définir 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, définir 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 retient les services de tels conseillers pour une durée indéterminée, il doit approuver annuellement la liste des mandats que la Banque prévoit leur confier 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 activités. Il s'acquitte des responsabilités qui lui sont dévolues en vertu de la législation en vigueur. Il promeut des normes strictes d'intégrité et de probité au sein du Conseil et une gouvernance rigoureuse, et voit à ce que la Banque se conforme aux exigences réglementaires pertinentes.

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 voit 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 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 pertinente 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 en qualité d'invité aux réunions de chacun des comités dont il n'est pas membre.

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

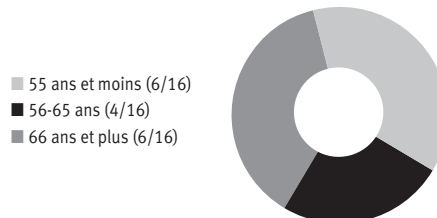
Le Conseil s'attend à ce que l'administrateur consacre le temps et l'énergie nécessaires pour assumer pleinement ses obligations envers la Banque. L'administrateur doit faire preuve de leadership, d'initiative et de proactivité, et doit se préparer adéquatement afin de participer activement aux discussions 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 attend également de l'administrateur qu'il 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 dirigeants 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 pertinente 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.

L'âge des candidats est illustré dans le diagramme ci-dessous :



Le tableau suivant présente les principales compétences et expertises des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.

Candidats à un poste d'administrateur	Secteurs d'affaires et d'activités												Expérience liée à la fonction							
	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	Responsabilité sociale	Ressources humaines / Rémunération
Raymond Bachand	✓		✓				✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Maryse Bertrand	✓		✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Lawrence S. Bloomberg					✓	✓								✓	✓	✓		✓	✓	
Pierre Boivin			✓						✓			✓			✓	✓		✓	✓	✓
André Caillé			✓				✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gillian H. Denham	✓		✓		✓		✓		✓						✓	✓	✓	✓		✓
Richard Fortin	✓		✓		✓	✓								✓	✓	✓		✓		
Jean Houde			✓		✓		✓	✓			✓				✓	✓	✓	✓		✓
Karen Kinsley			✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	
Louise Laflamme			✓		✓										✓	✓		✓		✓
Julie Payette			✓	✓		✓			✓						✓	✓	✓	✓	✓	
Roseann Runte		✓	✓			✓								✓	✓		✓	✓	✓	✓
Lino A. Saputo jr			✓			✓					✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Andrée Savoie				✓			✓							✓	✓		✓	✓	✓	
Pierre Thabet				✓			✓				✓			✓	✓	✓		✓	✓	
Louis Vachon			✓		✓	✓	✓								✓	✓		✓	✓	✓
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

### Compétences

Le Conseil se compose d'administrateurs ayant un vaste éventail de connaissances et de compétences complémentaires, ainsi qu'une expertise 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.

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, par 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 l'ensemble des candidats à un poste d'administrateur 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 pour une 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. Les administrateurs respectent par ailleurs le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* (Canada) pris en vertu de la Loi.

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
Raymond Bachand (CGR)	✓		
Maryse Bertrand (CGR, CRG)	✓		
Lawrence S. Bloomberg		✓	Conseiller rémunéré par une filiale de la Banque
Pierre Boivin (président C/audit, CRH)	✓		
André Caillé (président CRH, C/audit, CRG)	✓		
Gillian H. Denham (CRH)	✓		
Richard Fortin (président CGR, C/audit)	✓		
Jean Houde (président du Conseil, CRG)	✓		
Karen Kinsley	✓		
Louise Laflamme (C/audit, CGR)	✓		
Julie Payette	✓		
Roseann Runte (CRG)	✓		
Lino A. Saputo j <sup>e</sup> (CRH)	✓		
Andrée Savoie	✓		
Pierre Thabet (CGR)	✓		
Louis Vachon		✓	Président et chef de la direction de la Banque

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2014, Jean Douville (président du Conseil), Paul Gobeil (président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit), Bernard Cyr (membre du comité d'audit) et Gérard Coulombe (président du comité de révision et de gouvernance et membre du comité de ressources humaines) ont été des administrateurs indépendants au sens défini par les ACVM. Leur nom ne figure pas dans le tableau ci-contre, car Jean Douville et Paul Gobeil ont cessé de siéger au Conseil et à ses comités le 10 avril 2014, Bernard Cyr a cessé de siéger au Conseil et à ses comités le 15 août 2014 et Gérard Coulombe ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat et cessera de siéger le 15 avril 2015.

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 2014, 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 d'un de ses comités, tel qu'il était prévu à l'ordre du jour de chaque réunion.**

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 de 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 Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). Les administrateurs confirment annuellement, par écrit, l'absence d'un 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 en vigueur. 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 en vigueur. 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, auquel cas le Conseil pourra réévaluer sa disponibilité à agir efficacement en tant qu'administrateur de la Banque.

**Au cours de l'exercice 2014, le taux d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 100 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 96,4 %, et chaque administrateur a assisté à au moins 89,5 % 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 2014, et fait état de l'assiduité des administrateurs candidats à la réélection à toutes ces réunions.

Membres	Conseil		C/audit	CGR	CRG	CRH	Total pour les comités		Total combiné	
Raymond Bachand	2/2 <sup>(1)</sup>	100 %		1/1 <sup>(1)</sup>			1/1	100 %	3/3	100 %
Maryse Bertrand	18/18	100 %		18/19	6/6		24/25	96,0 %	42/43	97,7 %
Lawrence S. Bloomberg	18/18	100 %							18/18	100 %
Pierre Boivin	18/18	100 %	4/4 <sup>(2)</sup>	6/8 <sup>(2)</sup>		7/7	17/19	89,5 %	35/37	94,6 %
André Caillé	18/18	100 %	6/6		6/6	7/7	19/19	100 %	37/37	100 %
Gillian H. Denham	18/18	100 %				7/7	7/7	100 %	25/25	100 %
Richard Fortin	18/18	100 %	6/6	19/19			25/25	100 %	43/43	100 %
Jean Houde	18/18	100 %	2/2 <sup>(3)</sup>	8/8 <sup>(3)</sup>	6/6		16/16	100 %	34/34	100 %
Louise Laflamme	18/18	100 %	6/6	18/19			24/25	96,0 %	42/43	97,7 %
Julie Payette	10/10 <sup>(4)</sup>	100 %							10/10	100 %
Roseann Runte	18/18	100 %			6/6		6/6	100 %	24/24	100 %
Lino A. Saputo jr	18/18	100 %				7/7	7/7	100 %	25/25	100 %
Pierre Thabet	18/18	100 %		17/19			17/19	89,5 %	35/37	94,6 %
Louis Vachon	18/18	100 %							18/18	100 %
<b>Taux moyen de présence à toutes les réunions</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>93,5 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>		<b>96,4 %</b>		<b>98,5 %</b>

(1) Raymond Bachand a été nommé membre du Conseil et du comité de gestion des risques le 29 octobre 2014.

(2) Pierre Boivin a cessé d'être membre du comité de gestion des risques et a été nommé membre et président du comité d'audit le 10 avril 2014.

(3) Jean Houde a cessé d'être membre et président du comité d'audit ainsi que membre du comité de gestion des risques et a été nommé président du Conseil le 10 avril 2014.

(4) Julie Payette a été nommée membre du Conseil le 10 avril 2014.

Le tableau suivant fait état de l'assiduité des administrateurs qui ont cessé de siéger au Conseil et à ses comités au cours de l'exercice 2014 ou qui cesseront d'y siéger le 15 avril 2015.

Membres	Conseil		C/audit	CGR	CRG	CRH	Total pour les comités		Total combiné	
Gérard Coulombe	18/18	100 %			6/6	7/7	13/13	100 %	31/31	100 %
Bernard Cyr	12/12 <sup>(1)</sup>	100 %	3/3 <sup>(1)</sup>	8/8 <sup>(1)</sup>			11/11	100 %	23/23	100 %
Jean Douville	8/8 <sup>(2)</sup>	100 %							8/8	100 %
Paul Gobeil	7/8 <sup>(3)</sup>	87,5 %	2/2 <sup>(3)</sup>	8/8 <sup>(3)</sup>			10/10	100 %	17/18	94,4 %
Taux moyen de présence à toutes les réunions		97,8 %	100 %	100 %	100 %	100 %		100 %		98,8 %

(1) Bernard Cyr a été nommé membre du comité de gestion des risques le 10 avril 2014 et il a cessé d'être membre du Conseil et des comités d'audit et de gestion des risques le 15 août 2014.

(2) Jean Douville a cessé d'être membre et président du Conseil le 10 avril 2014.

(3) Paul Gobeil a cessé d'être membre du Conseil, membre et président du comité de gestion des risques ainsi que membre du comité d'audit le 10 avril 2014.

### 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.

Aucun des candidats à un poste d'administrateur ne siège à plus de quatre conseils d'administration d'émetteurs assujétis ou de sociétés publiques ou parapubliques.

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, 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 est membre le candidat à un poste d'administrateur
Transcontinental inc.	Richard Fortin	Président du comité de vérification
	Lino A. Saputo jr	Membre du comité des ressources humaines et de rémunération

Le Conseil a déterminé que cette relation ne nuit pas à l'exercice d'un jugement indépendant de la part de ces administrateurs.

### 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 et présente les recommandations appropriées.

### Planification de la relève du Conseil

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

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

Au cours de l'exercice 2014, le comité de révision et de gouvernance a confié à la firme Spencer Stuart et Associés (Canada) ltée le mandat de l'assister dans la recherche de candidats potentiels aux postes d'administrateur, notamment dans le but d'établir une liste de candidats potentiels, de solliciter des candidats et de valider des candidatures identifiées.

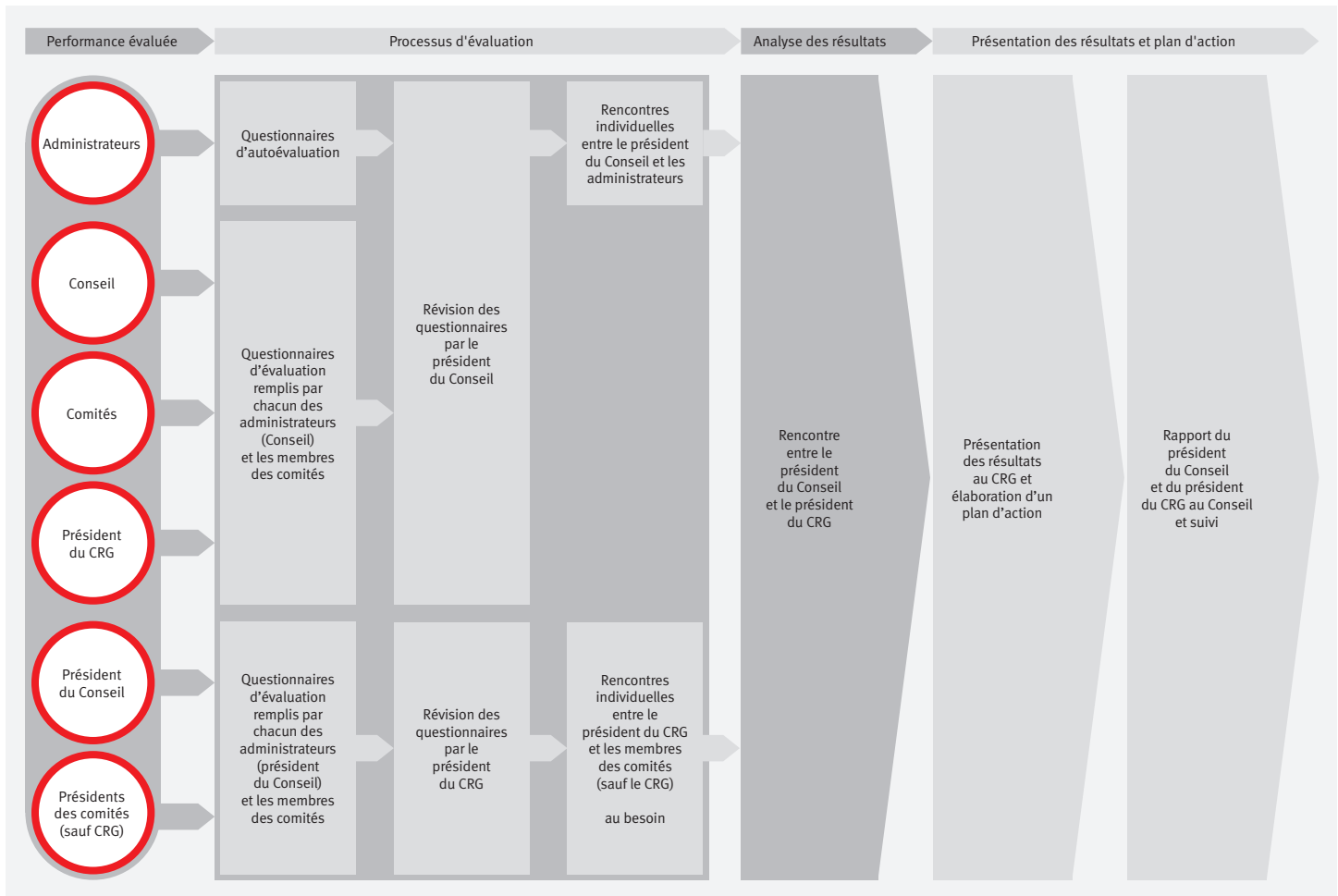
Au cours de la même période, les administrateurs ont participé à plusieurs discussions portant sur la planification de la relève du Conseil et ont enrichi la liste permanente de candidats potentiels établie par le comité de révision et de gouvernance.

## 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 comme membre du Conseil et membre de comité.

Le processus d'évaluation se fait d'abord au moyen 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. Par la suite, le président du Conseil rencontre individuellement chaque administrateur. Le schéma ci-après présente les différentes composantes du processus d'évaluation et d'autoévaluation.



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 dans les questionnaires et dans le cadre 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 2014, le processus d'évaluation s'est déroulé conformément aux mandats respectifs du Conseil et du comité de révision et de gouvernance.**

## Élection et réélection

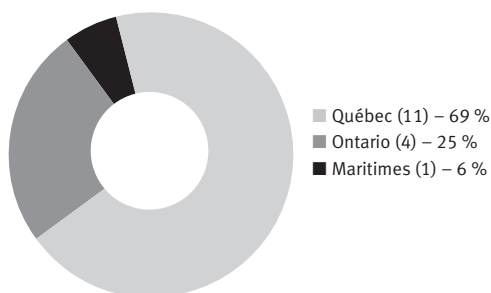
Le Conseil a délégué au comité de révision et de gouvernance la responsabilité de sélectionner les candidats à un poste vacant d'administrateur et de déterminer s'il est opportun de réélire chacun des administrateurs en poste.

### 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 comblent les besoins actuels et futurs du Conseil;
- établit et révisé périodiquement une liste permanente des candidats potentiels aux postes 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 tout en tenant compte de l'énoncé relatif à la diversité 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 à un 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 annonçant les résultats complets du vote pour l'élection des administrateurs.

Le tableau suivant présente les résultats des votes obtenus par les candidats à un poste d'administrateur lors de l'assemblée annuelle tenue le 10 avril 2014. Ces résultats sont également disponibles sur le site Internet de la Banque (bnc.ca) et sur le site Internet SEDAR (sedar.com).

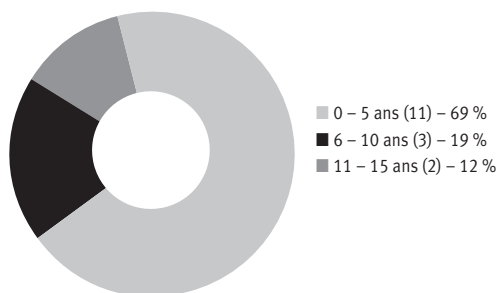
Candidat	En faveur %	Abstention %
Maryse Bertrand	99,16	0,84
Lawrence S. Bloomberg	99,34	0,66
Pierre Boivin	99,37	0,63
André Caillé	99,06	0,94
Gérard Coulombe	98,93	1,07
Bernard Cyr	99,39	0,61
Gillian H. Denham	99,04	0,96
Richard Fortin	99,41	0,59
Jean Houde	98,89	1,11
Louise Laflamme	99,79	0,21
Julie Payette	99,67	0,33
Roseann Runte	99,33	0,67
Lino A. Saputo jr	96,32	3,68
Pierre Thabet	99,78	0,22
Louis Vachon	99,27	0,73

### 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 en vigueur.

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 de nouveau candidat à la réélection.

Le diagramme suivant présente le nombre d'années en poste 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 a mis sur pied, par l'intermédiaire du comité de révision et de gouvernance, 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.

Outre les rencontres prévues dans le cadre du programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs, un nouvel administrateur peut, suivant son entrée en poste, participer à des rencontres d'information additionnelles avec le président du Conseil, le président et chef de la direction et les membres de la haute direction de la Banque, afin de parfaire sa connaissance et sa compréhension des enjeux propres au Conseil et à la Banque.

### Cahier des administrateurs

Les administrateurs ont accès à un recueil contenant un ensemble de documents de référence 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. 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 administrateurs 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.

**Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés.**

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

Formations dispensées par la Banque	Date	Participants
Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (RPCFAT)	Décembre 2013	Conseil
Relations avec les investisseurs	Décembre 2013	Conseil
Gestion des risques liés aux technologies de l'information	Février 2014	CGR
Stratégie en matière de technologies de l'information	Février 2014 Octobre 2014	Conseil
Industrie pétrolière et gazière	Avril 2014	Conseil
Pratiques en matière de rémunération globale et de gouvernance de la rémunération	Mai 2014	Conseil
Directives du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire relatives au rôle du comité d'audit en matière de supervision de l'audit externe	Mai 2014	C/audit
Gestion intégrée des risques	Août 2014	CGR
Gestion du risque de crédit	Octobre 2014	CGR
Tendances en matière de rémunération de la haute direction	Octobre 2014	CRH

En plus des formations offertes par la Banque et énumérées ci-dessus, plusieurs administrateurs ont suivi, sur une base individuelle, des formations offertes par des organismes reconnus – notamment dans le cadre du programme de formation continue dispensé par leur ordre professionnel le cas échéant – ayant un lien avec leur poste d'administrateur et portant sur les sujets suivants :

- les négociations et stratégies
- les pratiques exemplaires du conseil d'administration
- les sujets d'actualité intéressant les comités de nomination et de gouvernance
- le rôle du conseil d'administration dans la gestion des risques
- la bonne gouvernance des sociétés publiques et privées
- les grandes tendances dans le secteur de la finance
- le recrutement et la rémunération des administrateurs
- la justice participative
- la faillite et la fiscalité
- la responsabilité des administrateurs

Afin que les administrateurs demeurent au fait de l'évolution récente dans les domaines de l'audit, de la gestion des risques, des ressources humaines et de la gouvernance, le Secrétariat corporatif met de temps à autres à leur disposition divers articles et publications pertinentes à l'exercice de leurs fonctions.

Au cours de l'exercice 2014, le Secrétariat corporatif a mis à la disposition des administrateurs des textes portant entre autres sur les sujets suivants :

- les attentes à l'égard des conseils d'administration en matière de supervision du risque
- la relation entre les conseils d'administration d'institutions financières et les organismes de supervision
- la supervision et l'évaluation de l'auditeur indépendant par le comité d'audit
- les tendances en matière de communication avec les actionnaires
- les tendances en matière de gouvernance
- la gestion des risques
- la gouvernance et le cyber-risque
- la représentation des femmes au sein des conseils d'administration
- l'approche à court-terme excessive

## DIVERSITÉ ET REPRÉSENTATION DES FEMMES AU CONSEIL ET À LA DIRECTION

### Conseil d'administration

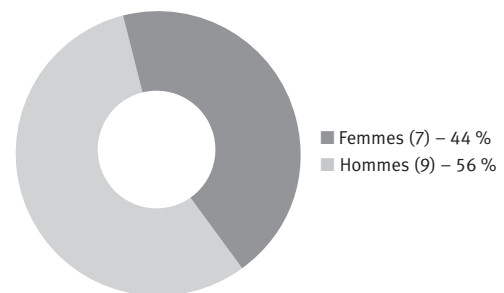
Le Conseil considère que la diversité de ses membres donne lieu à des échanges plus riches. Il reconnaît l'importance d'une représentation parmi les administrateurs reflétant la diversité des clients, des employés et des actionnaires de la Banque, notamment en matière de représentation des femmes au Conseil. L'énoncé relatif à la diversité adopté par le Conseil prévoit que le comité de révision et de gouvernance doit recommander 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.

Cet énoncé précise que la Banque a pris l'engagement de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi ses administrateurs et qu'au moins le tiers des membres du Conseil soient des femmes avec comme moyen que la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants soient des femmes.

La cible établie par le comité de révision et de gouvernance à l'effet qu'au moins le tiers des administrateurs devraient être des femmes a été atteinte au cours de l'exercice 2014 et devrait être dépassée au cours de l'exercice 2015, puisque les femmes représentent 44 % des candidats à un poste d'administrateur.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Conseil s'appuie sur les outils et les processus mis en place par son comité de révision et de gouvernance dans le cadre du processus de planification de la relève au Conseil. Ainsi, tel qu'il est décrit précédemment, le Conseil s'assure de tenir à jour une liste de candidats potentiels à un poste d'administrateur tenant compte des critères de sélection préétablis et des principes décrits dans l'énoncé relatif à la diversité, y compris la cible de représentation des femmes au Conseil. Il peut aussi 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, comme ce fut le cas au cours de l'exercice 2014 alors que le comité de révision et de gouvernance a mandaté la firme Spencer Stuart à cette fin. Il puise à même cette liste de candidats potentiels lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant.

Le diagramme suivant illustre le ratio de la représentation des femmes et des hommes parmi les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.



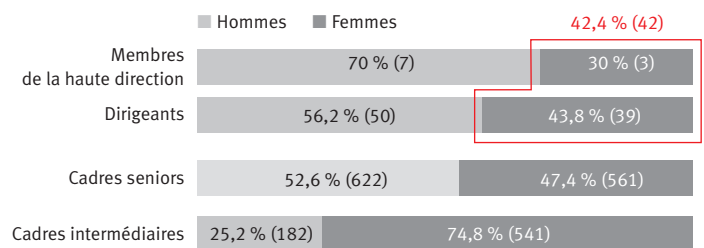
Ce résultat est le fruit de l'engagement constant du Conseil et des stratégies qui ont été déployées au fil des années. C'est dans ce contexte que la Banque est partie à l'accord mis sur pied par Catalyst, accord regroupant plusieurs grandes entreprises et ayant pour objectif d'accroître le nombre de femmes siégeant au sein de conseils d'administration au Canada.

L'énoncé relatif à la diversité du Conseil peut être consulté dans la sous-section du site Internet de la Banque (bnc.ca) consacrée à la régie d'entreprise incluse dans la section « À propos de nous », sous « Diversité du Conseil ».

### Haute direction et direction

Les femmes occupent 42 % des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque. Cette augmentation de la représentation des femmes de plus de 33 % sur 10 ans est le résultat de l'engagement constant du bureau de la présidence à cet égard ainsi que des initiatives et des efforts qui ont été déployés au fil des années.

Le diagramme suivant illustre la représentation de femmes et d'hommes occupant des postes de Membre de la haute direction, de Dirigeant ou de cadre au sein de la Banque :



Afin d'atteindre les objectifs qu'elle s'est donnée en matière de représentation des femmes au sein de l'organisation, la Banque a mis en place un plan triennal de diversité et elle effectue un suivi régulier et continu de l'évolution du nombre de femmes occupant tant des postes de direction que des postes de cadres. Elle voit également à identifier, évaluer et analyser les écarts potentiels et les objectifs de représentation par secteur d'affaires et à déployer des stratégies ciblées visant à avoir en tout temps une représentation équitable des femmes au sein de l'organisation.

**La cible globale de représentation des femmes au sein du groupe de Membres de la haute direction et de Dirigeants de la Banque est établie à 40 %. La Banque concentre ses efforts afin que cette cible soit atteinte et maintenue dans le cadre du plan triennal de diversité 2016. La Banque n'a établi aucune cible pour la haute direction, puisque les Membres de la haute direction sont trop peu nombreux pour qu'une cible réaliste ne soit déterminée. Par contre, une vigie est effectuée auprès de la relève pour assurer une représentation équitable des femmes au sein de ce groupe.**

De plus, pour s'assurer que toutes ces stratégies produisent les résultats attendus, la Banque s'est également dotée d'indicateurs de suivi intégrés dans des tableaux de bords qui tracent un portrait semestriel de la situation au sein de la Banque ainsi que dans chaque secteur d'affaires. À cet égard, les Membres de la haute direction sont engagés dans la réalisation de plans de diversité dans leur secteur respectif. Un rapport sur l'état de la diversité leur est présenté annuellement ainsi qu'au comité de ressources humaines afin qu'ils puissent notamment suivre l'évolution de la représentation des femmes à la Banque ainsi que dans tous ses secteurs d'affaires.

Aussi, un groupe de travail consacré à la diversité, constitué de Dirigeants de tous les secteurs de la Banque et présidé par un Membre de la haute direction, a été mis sur pied dans le but de favoriser l'appropriation des défis de diversité de chaque secteur et de contribuer au maintien d'une culture organisationnelle où la diversité se vit au quotidien par tous.

Bien que la Banque ne favorise pas l'imposition de quotas dans le cadre de son approche en matière de représentation des femmes, elle s'assure qu'en tout temps, ses pratiques de ressources humaines tiennent compte de la diversité de la population et de ses employés et de maintenir un milieu de travail respectueux et ouvert aux différences. Les initiatives mises de l'avant par la Banque en cette matière sont diverses. En voici quelques unes à titre d'exemples :

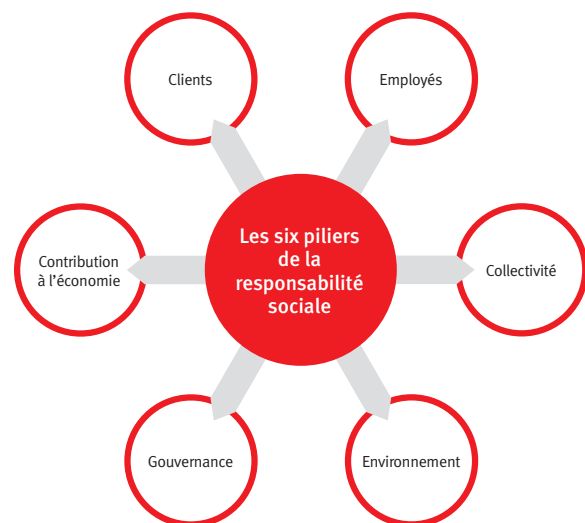
- La Banque sensibilise les firmes de chasseurs de tête avec lesquelles elle collabore en leur mentionnant l'importance de référer à la Banque des candidates pour les postes de Membre de la haute direction à pourvoir;
- La Banque ainsi que tous ses secteurs d'affaires assurent une vigie de la représentation des femmes au sein du bassin d'employés identifiés comme présentant un « haut potentiel » et pouvant occuper un poste de gestion ou un poste de direction. Cet exercice annuel permet d'avoir un portrait à jour du profil des futurs leaders de la Banque;

- Il existe à la Banque plusieurs réseaux d'employés ayant pour objectif de favoriser le réseautage et le partage d'expériences de leaders inspirants. D'ailleurs, le Réseau Femmes en tête, dédié aux femmes de la Banque et ses filiales, compte des chapitres locaux dans plusieurs villes canadiennes;
- Des programmes formels de mentorat et de coaching sont offerts aux cadres seniors et aux Dirigeants de la Banque. Une attention particulière est portée à la valorisation de différents types de leadership mais aussi à la présence des femmes dans ces programmes;
- Le programme Qualité de vie au travail permet aux employés qui en auraient besoin, et à l'intérieur de certains paramètres, de bénéficier d'adaptation à leur organisation du travail; et
- Spécifiquement dans le secteur Marchés financiers, deux programmes ont été mis en place pour augmenter le nombre de femmes œuvrant dans ce secteur :
  - Un programme de bourses pour les femmes mis en place en 2012;
  - Un programme de rotation qui permet aux candidats de découvrir, au cours d'une année, l'ensemble des pupitres du secteur Marchés financiers et d'établir la meilleure adéquation entre le talent de l'employé et les besoins de l'organisation. Une attention est portée sur la présence des femmes dans ce programme.

Enfin, la Banque apporte son soutien depuis plusieurs années à des organismes qui sensibilisent les organisations à la réalité et la promotion des femmes à tous les niveaux dans les organisations, dont notamment l'Association des femmes en finances du Québec (AFFQ), le Réseau des femmes exécutives (WXN) et le Réseau des femmes dans les marchés financiers (WCM).

## RESPONSABILITÉ SOCIALE

La Banque a à cœur de bien répondre aux attentes de ses parties prenantes et à bâtir avec elles une relation de confiance à long terme. La stratégie de responsabilité sociale de la Banque s'articule autour de six piliers fondamentaux, soit ses clients, ses employés, la collectivité, l'environnement, la gouvernance et sa contribution à l'économie.



Ainsi la Banque contribue à l'épanouissement des communautés où elle est présente, notamment grâce à un programme bien défini de dons et de commandites, à des collectes de fonds fructueuses et à des équipes d'employés et de retraités bénévoles profondément engagés. À cet égard, soulignons entre autres le programme *Présents pour les jeunes* mis sur pied en 2012 et qui soutient annuellement les initiatives jeunesse de plus de 100 organismes partout au Canada.

La Banque est par ailleurs très préoccupée par les conséquences de l'activité humaine sur l'environnement et les changements climatiques, et elle travaille activement à implanter diverses initiatives lui permettant d'améliorer son bilan environnemental, entre autres par la mise en place d'un programme d'efficacité énergétique et d'un processus visant l'analyse des pratiques de ses fournisseurs en vue de l'intégration d'une approche durable et responsable à sa politique d'approvisionnement, par l'atteinte de la carboneutralité dès 2011 et par la gestion du risque environnemental lié aux prêts qu'elle consent à ses clients. En 2014, la Banque s'est d'ailleurs classée pour une troisième année consécutive parmi les 20 banques affichant la meilleure performance environnementale au monde, selon le classement « The World's Greenest Banks » du magazine *Bloomberg Markets*.

La Banque est à l'écoute des besoins de ses employés et s'assure de leur offrir un environnement stimulant afin de former une équipe dévouée, compétente et stable. Ainsi, tel qu'il est décrit précédemment dans la présente partie de la Circulaire, la Banque fait notamment la promotion de la diversité au sein de chacune de ses unités d'affaires. Elle a aussi mis sur pied différents programmes spéciaux ayant pour but de soutenir la relève. La Banque s'est d'ailleurs classée en 2014 parmi les 50 Employeurs de choix au Canada pour une dixième année.

Le Conseil compte parmi ses membres plusieurs personnes ayant une expertise en lien avec l'un ou l'autre de ces piliers et plus particulièrement en matière de responsabilité sociale et environnementale. À titre d'exemple, depuis de nombreuses années, Louis Vachon s'implique personnellement auprès d'une multitude d'organismes de bienfaisance afin de faire bénéficier la collectivité de son expertise et de son réseau. Fermement engagé à promouvoir la relance entrepreneuriale, il contribue à mettre en lumière l'apport essentiel des entreprises d'ici à l'économie du Québec et du Canada en donnant des conférences sur l'entrepreneuriat, et en mobilisant les différentes parties prenantes du milieu. Par ailleurs, soulignons également l'expertise en environnement acquise par André Caillé à titre de sous-ministre de l'Environnement du Québec, puis à titre de président-directeur général d'Hydro-Québec, un fournisseur d'énergie propre et renouvelable dont l'économie d'énergie et le développement durable sont au cœur de sa mission. On note aussi l'engagement social et communautaire démontré par Lino A. Saputo jr dans le cadre de son implication dans les campagnes de financement de Centraide du Grand Montréal et du Pavillon des soins palliatifs de l'Hôpital Marie-Clarac et par l'entremise de la Fondation Amelia & Lino Saputo jr qu'il a créée en 2011. Andrée Savoie est elle aussi très engagée dans sa communauté tant au sein d'organismes communautaires tels que le YMCA du Grand Moncton et Carrefour 250, un événement annuel qu'elle a cofondé et dont elle est coprésidente et qui a pour mission d'amasser des fonds pour un refuge pour femmes et enfants victimes de violence domestique, qu'au sein du Wallace McCain Institute en entrepreneurship à l'Université du Nouveau-Brunswick. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Candidats à un poste d'administrateur » de la partie 3 de la Circulaire.

De plus, désireux de donner l'exemple au plus haut niveau de l'institution, le Conseil, par l'entremise de son comité de ressources humaines, veille à ce que soient pris en compte dans l'évaluation annuelle de la performance du président et chef de la direction, des objectifs favorisant la participation active de la Banque auprès d'associations et de causes dans la collectivité ainsi que la promotion d'une image de marque écologiquement responsable.

La Banque publie à chaque année un bilan de responsabilité sociale décrivant plus amplement l'ensemble des projets réalisés en cette matière. Le Conseil examine et analyse ce document avant qu'il ne soit publié.

On peut consulter le bilan de responsabilité sociale de la Banque dans la sous-section du site Internet de la Banque ([bnc.ca](http://bnc.ca)) consacrée à la responsabilité sociale, incluse dans la section « À propos de nous ». Les diverses initiatives mises de l'avant par la Banque sont également présentées dans la rubrique de son site Internet qui y est consacrée ([www.engagement.banquenationale.ca/](http://www.engagement.banquenationale.ca/)).

## 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 Computershare, 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'intermédiaire desquelles il est possible de communiquer avec elle.

**Au cours de l'exercice 2014, 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 adopté 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, politique dont il veille à la mise en œuvre. Cette politique prévoit un 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](http://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'actionariat

### 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'adéquation des intérêts des membres du Conseil à 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'actionariat, soit une valeur égale ou supérieure à cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle. Chaque administrateur dispose d'une période de cinq ans pour se conformer à ces exigences.

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 ne peut monnayer ses unités d'action différées acquises qu'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 de la rémunération versée au président du conseil d'administration, aux présidents de comités et aux administrateurs de chacune des sociétés composant le groupe de référence retenu aux fins de l'établissement par le comité de ressources humaines de la Banque de la rémunération des Membres de la haute direction. 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 ne peut excéder le montant total prévu par le 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'adéquation des intérêts des membres du Conseil à 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 devra monnayer ses unités au plus tard à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a quitté ses fonctions.

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, notamment les frais de transport et d'hébergement. La Banque rembourse ces mêmes frais au président du Conseil, ainsi que 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 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 une valeur globale 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 un membre ou un président de comité sont obligatoirement versées en actions ordinaires de la Banque, et ce, même si ceux-ci 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 20 février 2015	450 000 \$ / 47,60 \$ = 9 454 actions ordinaires

Tableau sur les exigences en matière d'actionnariat  
(au 20 février 2015)

Candidats à un poste d'administrateur	Titres détenus	Niveau d'atteinte du minimum requis	Satisfait aux exigences
Raymond Bachand	720	7,6 %	– (1)
Maryse Bertrand	8 483	89,7 %	– (2)
Lawrence S. Bloomberg	74 091	783,7 %	✓
Pierre Boivin	13 579	143,6 %	✓
André Caillé	43 050	455,3 %	✓
Gillian H. Denham	12 922	136,6 %	✓
Richard Fortin	7 724	81,7 %	– (3)
Jean Houde	13 770	145,6 %	✓
Karen Kinsley	6 106	64,5 %	– (4)
Louise Laflamme	28 597	302,4 %	✓
Julie Payette	1 393	14,7 %	– (5)
Roseann Runte	51 524	544,9 %	✓
Lino A. Saputo jr	18 417	194,8 %	✓
Andrée Savoie	–	– %	– (6)
Pierre Thabet	179 148	1 894,9 %	✓
Louis Vachon	–	– %	✓ (7)

- (1) Raymond Bachand dispose d'un délai de cinq ans à compter du 29 octobre 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (2) Maryse Bertrand dispose d'un délai de cinq ans à compter du 4 avril 2012, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (3) Richard Fortin dispose d'un délai de cinq ans à compter du 27 août 2013, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (4) Karen Kinsley dispose d'un délai de cinq ans à compter du 3 décembre 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (5) Julie Payette dispose d'un délai de cinq ans à compter du 10 avril 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (6) Andrée Savoie disposera, si elle est élue à l'Assemblée, d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, soit le 15 avril 2015, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (7) 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.

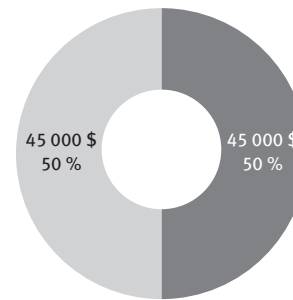
## Rémunération des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014

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 situer la rémunération cible des administrateurs à la médiane de son groupe de référence.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2014, 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 2014

Banque							
	Conseil		C/audit et CGR		CRG et CRH		
	Espèces <sup>(1)</sup> (\$)	Actions (\$)	Espèces <sup>(1)</sup> (\$)	Actions (\$)	Espèces <sup>(1)</sup> (\$)	Actions (\$)	
Membre	45 000	45 000	12 500	7 500	10 000	5 000	
Président <sup>(2)</sup>	225 000		15 000	10 000	12 500	7 500	

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

(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 2014

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 (\$) <sup>(1)</sup>		Attributions à base d'actions (\$) <sup>(2)</sup>				Rémunération totale pour les activités du Conseil et ses comités (\$) <sup>(3)</sup>	Autre rémunération (\$) <sup>(4)</sup>	Rémunération totale (\$) <sup>(5)</sup>	Répartition de la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités <sup>(6)</sup>
	À titre de membre du Conseil <sup>(3)</sup>	À titre de membre du C/audit, CGR, CRG ou CRH	À titre de membre du Conseil <sup>(3)</sup>		À titre de membre du C/audit, CGR, CRG ou CRH					
			Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD				
Espèces	Espèces	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD					
Raymond Bachand <sup>(5)</sup> (CGR)			3 750	3 750	625	1 042	9 167		9 167	100 % en UAD
Maryse Bertrand (CGR, CRG)			45 000	45 000	12 500	22 500	125 000		125 000	100 % en UAD
Lawrence S. Bloomberg	45 000		45 000				90 000	250 300 <sup>(6)</sup>	340 300	100 % en espèces
Pierre Boivin <sup>(7)</sup> (président C/audit, CRH)	45 000	32 292 <sup>(8)</sup>	45 000		18 958 <sup>(8)</sup>		141 250		141 250	100 % en espèces
André Caillé (président CRH, C/audit, CRG)			45 000	45 000	25 000 <sup>(9)</sup>	45 000 <sup>(9)</sup>	160 000		160 000	100 % en UAD
Gérard Coulombe (président CRG, CRH)	45 000	32 500 <sup>(10)</sup>	45 000		17 500 <sup>(10)</sup>		140 000	32 500 <sup>(11)</sup>	172 500	100 % en espèces
Bernard Cyr <sup>(12)</sup> (C/audit, CGR)			75 000		25 000		100 000		100 000	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 <sup>(13)</sup> (président du Conseil)	122 500 <sup>(14)</sup>		22 500				145 000		145 000	100 % en espèces
Richard Fortin <sup>(15)</sup> (président CGR, C/audit)			45 000	45 000	20 833 <sup>(16)</sup>	33 750 <sup>(16)</sup>	144 583	21 500 <sup>(17)</sup>	166 083	100 % en UAD
Paul Gobeil <sup>(18)</sup> (président CGR, C/audit)	22 500	20 000 <sup>(19)</sup>	22 500		12 500 <sup>(19)</sup>		77 500		77 500	100 % en espèces
Jean Houde <sup>(20)</sup> (président du Conseil, CRG)	176 250 <sup>(21)</sup>	30 000 <sup>(22)</sup>	45 000		17 500 <sup>(22)</sup>		268 750		268 750	100 % en espèces
Louise Laflamme (C/audit, CGR)			45 000	45 000	15 000	25 000	130 000		130 000	100 % en UAD
Julie Payette <sup>(23)</sup>			26 250	26 250			52 500		52 500	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 (CGR)			45 000	45 000	7 500	12 500	110 000		110 000	100 % en UAD
Louis Vachon <sup>(24)</sup>	–		–	–			–		–	–
<b>Total</b>							<b>2 008 750</b>			

- (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 44,0016 \$ le 18 février 2014, 45,7901 \$ le 15 mai 2014, 48,6139 \$ le 15 août 2014 et 54,5445 \$ le 14 novembre 2014. 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 43,4300 \$ le 18 février 2014, 45,7700 \$ le 15 mai 2014, 48,8400 \$ le 15 août 2014 et 54,6100 \$ le 14 novembre 2014.
- (3) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014, 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) 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 2014, la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités.
- (5) Raymond Bachand a été nommé membre du Conseil et du comité de gestion des risques le 29 octobre 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (6) 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 2014, Lawrence S. Bloomberg a reçu à ce titre une somme globale de 250 300 \$.
- (7) Pierre Boivin a cessé d'être membre du comité de gestion des risques et a été nommé membre et président du comité d'audit le 10 avril 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (8) Comprend une rémunération forfaitaire de 14 583,33 \$ au président du comité d'audit depuis le 10 avril 2014.
- (9) Comprend une rémunération forfaitaire de 20 000 \$ au président du comité de ressources humaines.
- (10) Comprend une rémunération forfaitaire de 20 000 \$ au président du comité de révision et de gouvernance.
- (11) 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.
- (12) Bernard Cyr a été nommé membre du comité de gestion des risques le 10 avril 2014 et il a cessé d'être membre du Conseil et des comités d'audit et de gestion des risques le 15 août 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (13) Jean Douville a cessé d'être membre et président du Conseil le 10 avril 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (14) Comprend une rémunération forfaitaire de 100 000 \$ au président du Conseil jusqu'au 10 avril 2014.
- (15) Richard Fortin a été nommé président du comité de gestion des risques le 10 avril 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (16) Comprend une rémunération forfaitaire de 14 583,33 \$ au président du comité de gestion des risques depuis le 10 avril 2014.
- (17) Richard Fortin a reçu 17 000 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 3 000 \$ en espèces à titre de membre du comité de vérification ainsi que 1 500 \$ en espèces à titre de président du comité de vérification de cette filiale de la Banque.
- (18) Paul Gobeil a cessé d'être membre du Conseil, membre et président du comité de gestion des risques ainsi que membre du comité d'audit le 10 avril 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (19) Comprend une rémunération forfaitaire de 12 500 \$ au président du comité de gestion des risques jusqu'au 10 avril 2014.
- (20) Jean Houde a cessé d'être membre et président du comité d'audit ainsi que membre du comité de gestion des risques et a été nommé président du Conseil le 10 avril 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (21) Comprend une rémunération forfaitaire de 131 250 \$ au président du Conseil depuis le 10 avril 2014.
- (22) Comprend une rémunération forfaitaire de 12 500 \$ au président du comité d'audit jusqu'au 10 avril 2014.
- (23) Julie Payette a été nommée membre du Conseil le 10 avril 2014. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (24) 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, y compris 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. Le Conseil peut en outre créer des comités ad hoc pour combler des besoins particuliers lorsque la situation l'exige.

Le Conseil, de concert avec le comité de révision et de gouvernance, élabore et approuve les mandats décrivant le rôle et les responsabilités de chacun des comités. 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'activité de la Banque, certains 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 2014.

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

- (1) Raymond Bachand a été nommé membre du Conseil et du comité de gestion des risques le 29 octobre 2014.
- (2) Pierre Boivin a cessé d'être membre du comité de gestion des risques et a été nommé membre et président du comité d'audit le 10 avril 2014.
- (3) Bernard Cyr a été nommé membre du comité de gestion des risques le 10 avril 2014 et il a cessé d'être membre du Conseil et des comités d'audit et de gestion des risques le 15 août 2014.
- (4) Jean Douville a cessé d'être membre du Conseil le 10 avril 2014.
- (5) Richard Fortin a été nommé président du comité de gestion des risques le 10 avril 2014.
- (6) Paul Gobeil a cessé d'être membre du Conseil, membre et président du comité de gestion des risques ainsi que membre du comité d'audit le 10 avril 2014.
- (7) Jean Houde a cessé d'être membre et président du comité d'audit ainsi que membre du comité de gestion des risques et a été nommé président du Conseil le 10 avril 2014.
- (8) Julie Payette a été nommée membre du Conseil le 10 avril 2014.

Chaque comité présente ci-après un rapport exposant sa composition, ses responsabilités et les principales activités menées au cours de l'exercice 2014. Chacun des quatre comités estime s'être acquitté de ses responsabilités au mieux des compétences de ses membres au cours de l'exercice 2014 et conformément à son mandat.

## COMITÉ D'AUDIT

Membres <sup>(1)</sup>Pierre Boivin  
Président

André Caillé



Richard Fortin



Louise Laflamme

- (1) Pierre Boivin a été nommé membre et président du comité d'audit le 10 avril 2014.  
Bernard Cyr a cessé d'être membre du Conseil et du comité d'audit le 15 août 2014.  
Paul Gobeil a cessé d'être membre du Conseil et du comité d'audit le 10 avril 2014.  
Jean Houde a cessé d'être membre et président du comité d'audit le 10 avril 2014.

## 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, 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 sa performance, (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 se sont réunis à six 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;
- ✓ examiné les conclusions de la revue indépendante de la fonction de supervision de la Finance effectuée par Deloitte;
- ✓ rencontré régulièrement le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie, en l'absence des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à la rémunération de ce dernier;
- ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés intermédiaires résumés, 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 consolidés annuels et intermédiaires résumés;
- ✓ examiné les propositions d'augmentation du dividende et de fractionnement des actions ordinaires de la Banque par voie de dividendes 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 des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance du premier vice-président, Audit interne, et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à la rémunération de ce dernier;
- ✓ examiné les rapports du premier vice-président, Audit interne et obtenu l'assurance que les mesures nécessaires ont été prises pour donner suite aux principales recommandations de ces rapports;
- ✓ 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 2014;
- ✓ examiné les résultats de l'évaluation du travail de Deloitte, validé son indépendance et recommandé au Conseil que les services de Deloitte à titre d'auditeur indépendant soient proposés à nouveau pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2014;
- ✓ 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.

#### Autres sujets

Nous avons :

- ✓ examiné le rapport annuel de l'agent principal de la conformité; et
- ✓ examiné le rapport annuel du chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité.

#### Fonctionnement du comité

Nous avons :

- ✓ examiné l'effet sur le comité du document d'orientation sur l'audit externe des banques produit par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et formulant des directives sur les devoirs du comité en matière de supervision de l'audit externe de la Banque.

#### 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'administration 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 2014.

#### Indépendance des membres et du comité

- Le comité est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition des ACVM.
- Le comité a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et 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, Finances et Trésorerie, le premier vice-président, Finances, 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 en qualité 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

### Membres <sup>(1)</sup>



Raymond Bachand



Maryse Bertrand

Richard Fortin  
Président

Louise Laflamme



Pierre Thabet

- (1) Raymond Bachand a été nommé membre du comité de gestion des risques le 29 octobre 2014.  
Pierre Boivin a cessé d'être membre du comité de gestion des risques le 10 avril 2014.  
Bernard Cyr a été nommé membre du comité de gestion des risques le 10 avril 2014 et il a cessé d'être membre du Conseil et du comité le 15 août 2014.  
Richard Fortin a été nommé président du comité de gestion des risques le 10 avril 2014.  
Paul Gobeil a cessé d'être membre du Conseil et membre et président du comité de gestion des risques le 10 avril 2014.  
Jean Houde a cessé d'être membre du comité de gestion des risques le 10 avril 2014.

### 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, notamment (i) la surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée, soit le risque stratégique, le risque de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité, le risque opérationnel, le risque de réglementation, le risque de réputation et le risque environnemental, (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 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 des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à la rémunération de ce dernier;
- ✓ examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque et exigé la mise en place, par la direction de la Banque, de processus appropriés afin de permettre une gestion efficace des risques;
- ✓ examiné à chaque trimestre le rapport intégré de la gestion des risques, et nous nous sommes entre autres intéressés plus précisément à la gestion du cyber-risque;
- ✓ examiné les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit;
- ✓ examiné la méthodologie d'évaluation de la provision collective 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, mis à jour et approuvé le cas échéant, les politiques reliées à la gestion des risques, notamment les énoncés, mesures et cibles d'appétit pour le risque;
- ✓ examiné le rapport annuel de conformité à la politique des nouveaux produits et activités;
- ✓ 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;
- ✓ révisé et recommandé au Conseil l'approbation du plan de capital;
- ✓ examiné le rapport de gestion des liquidités; et
- ✓ révisé, mis à jour le cas échéant, et recommandé au Conseil les politiques liées 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 des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance de l'agent principal de la conformité et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à la rémunération de ce dernier;
- ✓ examiné le rapport annuel de l'agent principal de la conformité et recommandé au Conseil d'approuver le programme de conformité réglementaire;
- ✓ approuvé et recommandé au Conseil d'approuver la nomination d'un nouvel agent principal de la conformité à la suite du départ à la retraite de l'agent principal de la conformité précédent;
- ✓ examiné et approuvé les modifications apportées aux responsabilités de l'agent principal de la conformité, y compris l'optimisation de la structure des activités de conformité pour l'ensemble de la Banque et ses filiales;
- ✓ examiné la gouvernance des filiales de la Banque;
- ✓ effectué le suivi des recommandations du BSIF relativement au secteur Risques opérationnels et de réputation; 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.

### 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 des ACVM.
- Le comité a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et 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 en qualité 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



André Caillé

Gérard Coulombe  
Président

Jean Houde



Roseann Runte

### 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 grands volets : (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 six 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 et sa rémunération, la composition des comités du Conseil et la nomination des membres siégeant aux comités;
- ✓ examiné le dossier de la relève du Conseil en tenant compte notamment des critères de sélection et de l'Énoncé relatif à la diversité du Conseil; confié à la firme Spencer Stuart et Associés (Canada) ltée le mandat de rechercher des candidats potentiels aux postes d'administrateur, notamment dans le but d'établir une liste de candidats potentiels, de solliciter des candidats et de valider des candidatures identifiées; et sélectionné des candidats potentiels à la suite de la démission de Bernard Cyr et en vue du départ de Gérard Coulombe prévu en 2015;
- ✓ recommandé la nomination de Raymond Bachand au titre d'administrateur et de membre du comité de gestion des risques;
- ✓ recommandé la nomination de Karen Kinsley à titre d'administratrice;
- ✓ examiné la rémunération des membres du Conseil afin d'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;
- ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (y compris 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 2014;
- ✓ révisé les critères de sélection des administrateurs; et
- ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la Charte des attentes envers les administrateurs révisée.

### Encadrement des questions de gouvernance

Nous avons :

- ✓ 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;
- ✓ examiné et recommandé au Conseil l'adoption de l'Énoncé relatif à la diversité au Conseil reflétant l'importance d'une représentation diversifiée parmi les administrateurs, notamment en matière de représentation féminine;
- ✓ examiné le rapport sur l'application du Code d'éthique et de déontologie;
- ✓ examiné les principaux éléments composant le bilan de responsabilité sociale;
- ✓ examiné les questions relatives à la durée du mandat des présidents de comités ainsi qu'aux directorats externes et aux directorats croisés;
- ✓ examiné les rapports et les politiques sur le suivi des opérations avec les apparentés de la Banque;
- ✓ révisé le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et le programme de formation continue à l'intention des administrateurs;
- ✓ révisé et recommandé au Conseil l'adoption de la politique de divulgation de l'information révisée; et
- ✓ révisé et recommandé au Conseil l'adoption de la politique révisée d'évaluation des antécédents des administrateurs et de certains dirigeants de la Banque.

### 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 des ACVM.
- Le comité a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et 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 le vice-président, Affaires juridiques 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.

## COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

### Membres



Pierre Boivin

André Caillé  
Président

Gérard Coulombe



Gillian H. Denham



Lino A. Saputo jr

### 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 les six volets principaux suivants :

- (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 en matière de rémunération.

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 une hausse des multiples de détention requis en vertu des lignes directrices en matière d'actionnariat, et l'instauration d'une période de détention des actions suivant la retraite pour le président et chef de la direction;
- ✓ examiné le rapport interne présentant les constats sur le respect des 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 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 de ses filiales;
- ✓ approuvé la rémunération des Membres de la haute direction;
- ✓ revu et recommandé au Conseil d'approuver la mise à jour administrative des textes des régimes de rémunération à moyen et à long terme y compris le fractionnement des actions ordinaires de la Banque par voie de dividende en actions à raison de deux pour un versé le 13 février 2014;
- ✓ approuvé les mandats confiés aux conseillers externes indépendants en matière de rémunération (notamment 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 ainsi que l'évaluation 360 degrés portant sur le développement du leadership.

### 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 la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance ainsi que la prudence avec laquelle celui-ci gère les activités de la Banque et les risques auxquels elle est exposée et en avons fait rapport au Conseil;
- ✓ examiné l'analyse de la compétitivité de sa rémunération totale directe cible et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver un ajustement de son salaire de base et une redistribution de sa rémunération à moyen et à long terme;
- ✓ 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 :

- ✓ reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de leur performance ainsi que la prudence avec laquelle ils gèrent les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée;
- ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction et subséquemment recommandé au Conseil d'en approuver l'ajustement pour certains Membres de la haute direction;
- ✓ en collaboration avec les comités d'audit et de gestion des risques, examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible des responsables des fonctions de supervision et subséquemment recommandé au Conseil d'en approuver l'ajustement pour certains responsables; et
- ✓ recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération variable à court, à moyen et à long terme.

### Planification de la relève

Nous avons :

- ✓ mis à jour le plan de relève du président et chef de la direction de la Banque en cas d'urgence; et
- ✓ 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.

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

Nous avons :

- ✓ approuvé la nomination d'un nouveau membre 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<sup>er</sup> janvier 2014 et approuvé les amendements nécessaires aux textes de régimes qui en ont découlé;
- ✓ 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 encourus du fonds commun d'investissement et 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 tenue le 10 avril 2014;
- ✓ 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;
- ✓ encadré et examiné les travaux effectués par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération afin que nos politiques et programmes soient alignés sur les meilleures pratiques et les directives émises par les régulateurs;
- ✓ reçu un rapport concernant le plan triennal relativement à la diversité;
- ✓ demandé à certains 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 la fonction de supervision de l'Audit interne de la Banque sur les politiques, programmes et pratiques de rémunération globale;
- ✓ 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 issues de l'expérience acquise dans le cadre des postes qu'ils occupent ou qu'ils ont occupés, notamment en tant que chefs 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 :

- ✓ 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 direction et de la rémunération de La Société Canadian Tire Limitée depuis octobre 2013 et il a été membre du comité de rémunération de Sirius XM Canada Holdings Inc. de décembre 2005 à janvier 2014;
  - ✓ André Caillé est président du comité de rémunération de Junex inc. depuis septembre 2008;
  - ✓ Gérard Coulombe est membre du comité de rémunération de Fonds de placement immobilier Cominar depuis mars 2007 et le préside depuis mai 2009;
  - ✓ Gillian H. Denham est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Penn West Petroleum Ltd. depuis janvier 2013 et préside le comité depuis juin 2014. Elle est également membre du comité des ressources humaines et de rémunération de Markit Ltd. depuis juin 2014 et 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 décembre 2006 à octobre 2010;
  - ✓ Lino A. Saputo jr est, depuis mars 2004, chef de la direction et, depuis août 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 février 2011.
- Le comité dispose 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 des risques 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 lui donnent accès aux informations pertinentes à l’exécution de son mandat. Ainsi, tel qu’il est prévu dans le 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 ainsi qu’aux employés de la Banque, y compris ceux chargés des fonctions de supervision de la Gestion des risques, 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 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. Ainsi, 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 Jeannot, soient invités à chaque réunion du comité, ils n’ont droit de vote sur aucun sujet. William Bonnell, premier vice-président à la direction, Gestion des risques, est aussi appelé à participer aux réunions en tant que responsable de la surveillance des risques pour la Banque, mais ne détient pas non plus de droit de vote.
-



### Conseillers externes indépendants

Le comité a le pouvoir 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 de 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 couvrent 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. 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 ils approuvent les mandats prévus au cours de l'exercice 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;
- a présenté au comité le positionnement de marché de la rémunération des Membres de la haute direction, ainsi que les tendances du marché et les nouveautés en matière de rémunération des dirigeants, de gouvernance et de réglementation; et
- a appuyé le comité dans sa réflexion entourant 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 à la famille, et ce, depuis janvier 2011; et
- a évalué, au cours du dernier exercice, la valeur du régime de retraite de certains Membres de la haute direction à des fins de divulgation.

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

Conseillers externes indépendants	Pour l'exercice 2014			Pour l'exercice 2013		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total
Groupe Hay						
(\$)	105 145	40 902 <sup>(1)</sup>	146 047	92 252	40 644 <sup>(1)</sup>	132 896
(%)	72	28	100	69	31	100
Morneau Shepell						
(\$)	15 384	4 214 045 <sup>(2)</sup>	4 229 429	15 033	3 914 226 <sup>(2)</sup>	3 929 259
(%)	0,4	99,6	100	0,4	99,6	100
<b>Total (\$)</b>	<b>120 529</b>	<b>4 254 947</b>	<b>4 375 476</b>	<b>107 285</b>	<b>3 954 870</b>	<b>4 062 155</b>

(1) Total des coûts liés à la participation de la Banque à des enquêtes de rémunération pour des employés qui ne sont pas des Dirigeants.

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

## 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 cinq 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 l'exercice 2014, 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 consiste à 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.

### Excellents résultats financiers et rendement supérieur à l'actionnaire pour l'exercice 2014

Encore une fois cette année, la Banque a su se démarquer par une croissance soutenue de ses affaires, attribuable notamment à la diversification grandissante et équilibrée de ses activités. Les revenus totaux excluant les éléments particuliers ont progressé de 8 % pour atteindre 5 638 M\$ au cours de l'exercice 2014. Le résultat dilué par action excluant les éléments particuliers a atteint une croissance de 11 %, ce qui porte son total pour l'année à 4,48 \$.

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

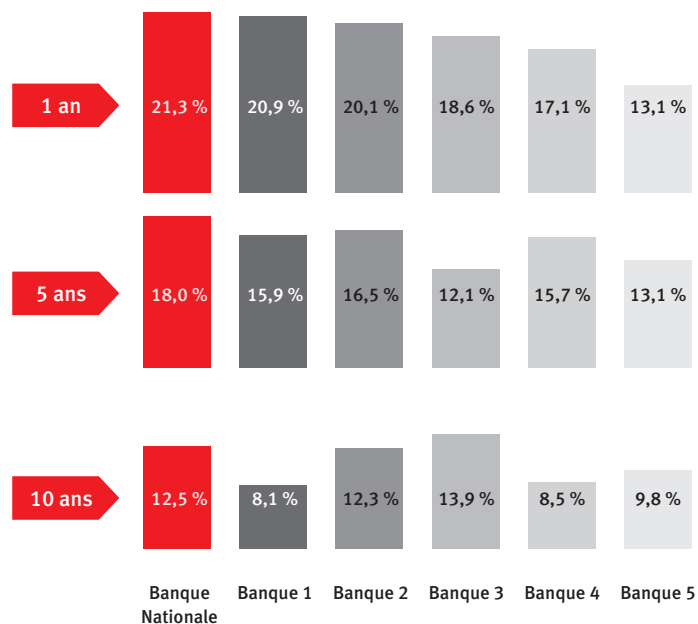
Résultats	2014	2013 <sup>(2)</sup>
Revenu total <sup>(1)</sup>	5 638 M\$	5 230 M\$
Résultat net <sup>(1)</sup>	1 593 M\$	1 423 M\$
Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires <sup>(1)</sup>	18,5 %	18,9 %
Bénéfice par action ordinaire dilué <sup>(1)</sup>	4,48 \$	4,04 \$
Ratios de fonds propres selon Bâle III – attribuables aux actions ordinaires (CET1)	9,2 %	8,7 %
Cours de l'action au 31 octobre	52,68 \$	45,24 \$
Rendement total à l'actionnaire (1 an)	21 %	22 %

(1) Excluant les éléments particuliers, tel qu'il est décrit à la page 12 du Rapport annuel 2014.

(2) Données redressées.

En tenant compte de l'appréciation du titre et du versement des dividendes, la Banque a représenté le meilleur investissement parmi les grandes banques canadiennes en 2014 avec un rendement total à l'actionnaire de plus de 21 %. Cette performance distinctive est également observée sur de plus longues périodes, comme en témoigne le rendement total moyen réalisé au cours des cinq et dix dernières années. Dans cette veine, l'annonce récente d'une neuvième augmentation du dividende depuis 2010 place la Banque en bonne posture pour conserver sa position de chef de file bancaire canadien en termes de rendement à l'actionnaire.

#### Rendement total à l'actionnaire (en date du 31 octobre 2014)



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 continuent à porter fruit au chapitre de la satisfaction de la clientèle et de celle des employés. C'est ainsi que pour une dixième 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. La promesse client de la Banque d'être l'institution financière qui s'occupe vraiment de ses clients continue de s'actualiser en suivant ses trois principes directeurs : accessibilité, simplicité et proactivité. Dans l'exécution de cette promesse, la Banque continue de déployer sa stratégie multicanal qui vise, entre autres, à tirer le meilleur parti des technologies numériques et à réinventer ses services en succursales. La nouvelle application transactionnelle mobile pour iPad est un excellent exemple de la nouvelle génération de services mise en place par la Banque au cours des derniers mois.

L'année 2014 a également démontré une belle continuité dans la stratégie de diversification des revenus. Ainsi, le secteur Gestion de patrimoine a vu son portefeuille considérablement augmenter de 39 G\$ et de 133 000 comptes client suivant l'acquisition de Services institutionnels TD Waterhouse. La filiale Credigy Ltd. a également fortement contribué à l'essor de la Banque à l'étranger, tout comme le permettent progressivement les prises de participation dans des banques provenant de pays émergents. C'est ainsi que nous envisageons avec optimisme les avancées à venir en 2015.

## Une rémunération du président et chef de la direction fortement liée à la performance de l'entreprise

Au terme de l'exercice financier 2014, la Banque a affiché une diversification de ses activités encore jamais atteinte dans son histoire. En effet, de 2011 à 2014, la proportion des revenus hors-Québec est passée de 33,5 % à 39,7 %, faisant de la Banque un groupe financier ayant une présence prépondérante dans de nombreux centres canadiens. Également, l'exercice 2014 s'est à nouveau soldé par des résultats financiers robustes et une accélération de la transformation de la Banque vers une offre pleinement multicanal. Le nombre de clients traitant avec la Banque progresse avec constance et la mobilisation des employés demeure toujours aussi solide. Les nombreux efforts déployés ont été reconnus par le magazine *Canadian Business* qui a décerné à Louis Vachon le titre de chef de la direction de l'année en 2014. Citant les acquisitions effectuées au cours des dernières années et la créativité des stratégies de la Banque comme principales raisons motivant l'octroi de ce prix, *Canadian Business* dépeint Louis Vachon comme un élément clé au succès de la Banque. C'est dans ce contexte que le comité de ressources humaines a entrepris la révision de la rémunération globale de Louis Vachon en vue d'apporter des modifications qui assureront encore plus étroitement son arrimage au marché et en fonction de la performance relative de la Banque.

Les données de marché fournies par Le Groupe Hay, conseiller indépendant du comité de ressources humaines en matière de rémunération des dirigeants, ont confirmé un écart avec les chefs de la direction d'autres institutions financières canadiennes, et ce, même après avoir ajusté les données pour tenir compte de la taille relative de la Banque par rapport à son marché de référence. Cet écart avait été constaté au cours des dernières années, mais aucun ajustement n'avait été fait depuis 2011. Compte tenu de son excellente performance et de son positionnement par rapport au marché, le Conseil a choisi d'augmenter le salaire annuel de Louis Vachon de 1 000 000 \$ à 1 125 000 \$. Par ailleurs, une portion de la rémunération antérieurement accordée en options d'achat d'actions a été réduite et elle est désormais octroyée sous la forme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance, et ce, dans le but de renforcer encore davantage le lien avec la performance relative de l'entreprise. Nous croyons que cet ajustement reflète bien le niveau de responsabilités et de contribution de Louis Vachon.

## Réduction des options d'achat d'actions au profit des unités d'actions assujetties à un critère de performance

Le Conseil et le comité de ressources humaines se sont penchés sur la répartition de la rémunération à moyen et à long terme des Dirigeants et des Membres de la haute direction. Cette démarche avait pour but de déterminer si la distribution actuelle de la valeur de rémunération à moyen et à long terme s'arrimait aux objectifs financiers et opérationnels de la Banque, sur de multiples horizons de temps. Suite à cet examen, il a été convenu que la répartition actuelle remplissait adéquatement les objectifs de la Banque. Cependant, dans le but d'instaurer une rémunération à moyen terme (assujettie à un critère de performance) pour tous les Dirigeants, ces derniers verront une portion de leur rémunération à long terme, c'est-à-dire en options d'achat d'actions, réduite et remplacée par des unités d'actions assujetties à un critère de performance dès les octrois annuels

(s) Jean Houde  
Président du conseil d'administration

de décembre 2015. De cette manière, tous les dirigeants seront rétribués en partie en fonction de la performance du RTA de la Banque relativement à celui des autres banques canadiennes, ce qui concorde avec l'objectif de croissance de la Banque, soit d'accroître ses parts de marchés. Soulignons que cette modification n'a aucune incidence sur la valeur de la rémunération à l'octroi des Dirigeants. De plus, la réduction du nombre d'options d'achat d'actions octroyé diminuera l'effet de dilution découlant de la levée d'options.

## La gestion des risques au cœur de notre modèle d'affaires et aussi de notre approche de rémunération

Reconnue pour sa gestion prudente des risques et des taux de créances douteuses parmi les plus faibles de l'industrie, 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. Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération a poursuivi son mandat en 2014 en appui au 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, et ce, selon les meilleures pratiques et les directives émises par les régulateurs. À cet effet, le groupe s'est notamment assuré que les politiques, programmes et pratiques de rémunération favorisent 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 où 95,3 % des voix ont été exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction.

Nous vous invitons à prendre connaissance des parties 7 et 8 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 ceux 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, excluant les éléments particuliers, 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 des risques.

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. le respect 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 y demeurer dans un marché de vive concurrence, nous avons élaboré une politique de rémunération reposant sur quatre principes directeurs, 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 particulière 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 en s'appuyant sur diverses mesures financières 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 les incitent à respecter les balises de tolérance au risque de la Banque.

Inclure des mesures particulières 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 offerte par les entreprises qui composent le groupe de référence de la Banque.

Refléter le 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 celle 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'actionariat.

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
<b>1. Rémunérer selon le rendement</b>		
<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'accroissement de la loyauté des clientèles et le niveau d'engagement des employés.	61, 63, 64
<u>Portion importante de la rémunération conditionnelle et assujettie au rendement</u>	– La portion de la rémunération à risque représente entre 75 % et 92 % de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Une proportion de 54 % à 75 % de la rémunération variable est différée. Cette combinaison permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement.	60, 61
<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 RTA relatif de la Banque et au cours de l'action ordinaire de la Banque. Le paiement des UAP est plafonné à 125 % de la valeur finale des unités. – 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.	68 60
<u>Plafonnement de la valeur de la prime annuelle</u>	– La valeur maximale de la prime annuelle des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des employés admissibles au PRI est plafonnée à 200 % de leur prime annuelle cible.	64-66
<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. Chaque programme de rémunération variable doit prendre en compte diverses mesures de rendement complémentaires. Des simulations d'application des programmes de rémunération variable sont réalisées et prennent en compte des scénarios de rendement de la Banque différents, soit attendu, exceptionnel et faible.	61, 68
<b>2. Favoriser une prise de risque judicieuse</b>		
<u>Surveillance de la gouvernance</u>	– Sous la direction du comité de ressources humaines, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération veille 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 groupe de travail s'assure que les politiques et programmes de rémunération n'incitent pas indûment les preneurs de risques importants à prendre des risques qui outrepasseraient les balises de tolérance au risque de la Banque. – De plus, le premier vice-président à la direction, Gestion des risques, rencontre périodiquement les membres du comité de ressources humaines pour présenter un sommaire des travaux du groupe de travail portant notamment sur le cadre d'appétit pour le risque, les principes de saine gestion des risques et la symétrie entre la rémunération variable et le niveau de risque encouru.	55, 57 56
<u>Alignement sur 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 Conseil de stabilité financière (CSF).	57, 59
<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.	60, 61 66, 67

## 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
<b>2. Favoriser une prise de risque judicieuse (suite)</b>		
<u>Annulation et récupération de la rémunération variable octroyée antérieurement</u>	– Une politique confère à la Banque le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable octroyée antérieurement aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers dans des circonstances particulières.	56, 64, 66-72
<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.	90
<b>3. Rétribuer la contribution</b>		
<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.	61, 62, 65
<u>Définition du groupe de référence</u>	– La Banque se 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. – L'approche de la Banque correspond aux meilleures pratiques d'étalonnage qui ont été déterminées par le groupe Meridian Compensation Partners.	62
<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.	22, 49
<b>4. Aligner la vision sur celle des actionnaires</b>		
<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, plus de 95 % des actionnaires ont voté en faveur de notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction.	2, 6, 64
<u>Exigences minimales d'actionariat</u>	– Des lignes directrices en matière d'actionariat 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'actionariat qui sont entrées en vigueur le 31 décembre 2014. En effet, le comité a révisé à la hausse le montant minimal à détenir en ce qui concerne le président et chef de la direction, les autres Membres de la haute direction, les premiers vice-présidents, ainsi que 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. – Chaque Membre de la haute direction doit conserver en tout temps, suivant la levée d'options, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalant au gain découlant de la levée des options acquises, jusqu'à ce que l'exigence en matière d'actionariat applicable à cette personne soit comblée.	76, 88
<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 resserrer le lien entre leurs intérêts individuels et ceux des actionnaires.	72
<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.	34, 64

## Rémunération équitable et autres pratiques socialement responsables

Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération des Dirigeants soit octroyée dans un esprit juste et équitable. Dans cette optique, il est extrêmement important que les niveaux de rémunération soient adéquats lorsque l'on compare les Dirigeants entre eux, mais aussi lorsqu'on fait le même exercice en ce qui a trait aux autres employés de la Banque. Plusieurs mécanismes sont aussi en place pour assurer que les Dirigeants reçoivent une rémunération reflétant adéquatement leur performance. Finalement, la Banque est soucieuse de poursuivre ses activités et de réaliser sa croissance de manière responsable et éthique. La section suivante dresse un portrait des pratiques et processus en place afin d'atteindre ces objectifs.

### Pratiques assurant une rémunération équitable

- Échelles salariales bien identifiées tenant compte de l'importance de chaque fonction, de l'envergure du poste, des connaissances et compétences requises, du nombre de subordonnés et de l'impact potentiel sur les affaires de la Banque.
- Meilleures pratiques en matière de rémunération conformément aux recommandations du rapport <sup>(1)</sup> du groupe Meridian Compensation Partners (étalonnage horizontal, gouvernance, groupe de référence, etc.). De plus, des ratios de comparaison verticale sont aussi soumis au Conseil à titre de complément d'information.
- Ajustement des données de marché utilisées pour l'étalonnage afin de tenir compte de la taille relative de la Banque par rapport à son groupe de référence.
- Mesures de performance semblables pour les Dirigeants et les employés dans le cadre du régime de rémunération incitative, assurant ainsi des paiements du même ordre relatif.
- Régimes d'avantages sociaux et de retraite offerts à tous les employés permanents de la Banque.
- Régime d'achat d'actions, auquel la Banque contribue de façon uniforme pour tous les niveaux d'emploi, offert à tous les employés au Canada.
- Avantages bancaires offerts à tous les employés de la Banque.
- Alignement des politiques et pratiques en matière de rémunération sur les normes publiées par le Conseil de stabilité financière.
- Mobilisation des employés utilisée pour mesurer la performance des Dirigeants.
- Politique conférant à la Banque le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable octroyée antérieurement aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers dans des circonstances particulières.

### Autres pratiques socialement responsables

- Bilan carbone neutre depuis 2011, la Banque a également été reconnue par Bloomberg comme une des 20 banques les plus vertes dans le monde pour une troisième année consécutive.
- Création à l'interne du réseau Femmes en tête qui soutient les femmes désirant progresser au sein de l'organisation comme gestionnaires. Les femmes occupent maintenant 42 % des fonctions de direction, ce qui fait de la Banque un leader de l'industrie en cette matière.

- Création du réseau interne IDÉO de soutien à la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre.
- Programme de dons et commandites *Présents pour les jeunes*, qui épaula la jeunesse à tous les stades de son développement, notamment par le truchement du Club des petits déjeuners, de la Fondation Tel-Jeunes et du Tour Cycliste Banque Nationale roule pour les jeunes.
- Soutien à l'entrepreneuriat québécois local par l'entremise de programmes tels que Jeunes entreprises et la Fondation de l'entrepreneuriat.
- 20<sup>e</sup> anniversaire du programme Prix PME de la Banque qui souligne l'excellence des entreprises au Québec.
- Chef de file en matière de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.

### Succès des pratiques

- Nomination de la Banque parmi les 50 Employeurs de choix au Canada pour une dixième année selon l'étude réalisée annuellement par AON Hewitt et associés.
- Lors des dernières années, plusieurs investisseurs institutionnels, agences de conseil en vote et organismes spécialisés en gouvernance tels que Institutional Shareholder Services Inc. (ISS), Glass Lewis & Co., Régime de retraite des enseignantes et enseignants de l'Ontario et Global Governance Advisors ont émis des avis favorables au terme de leur analyse du lien entre la rémunération et la performance de la Banque.
- Titre de Grand Philanthrope remis à Louis Vachon par l'organisme Portage.

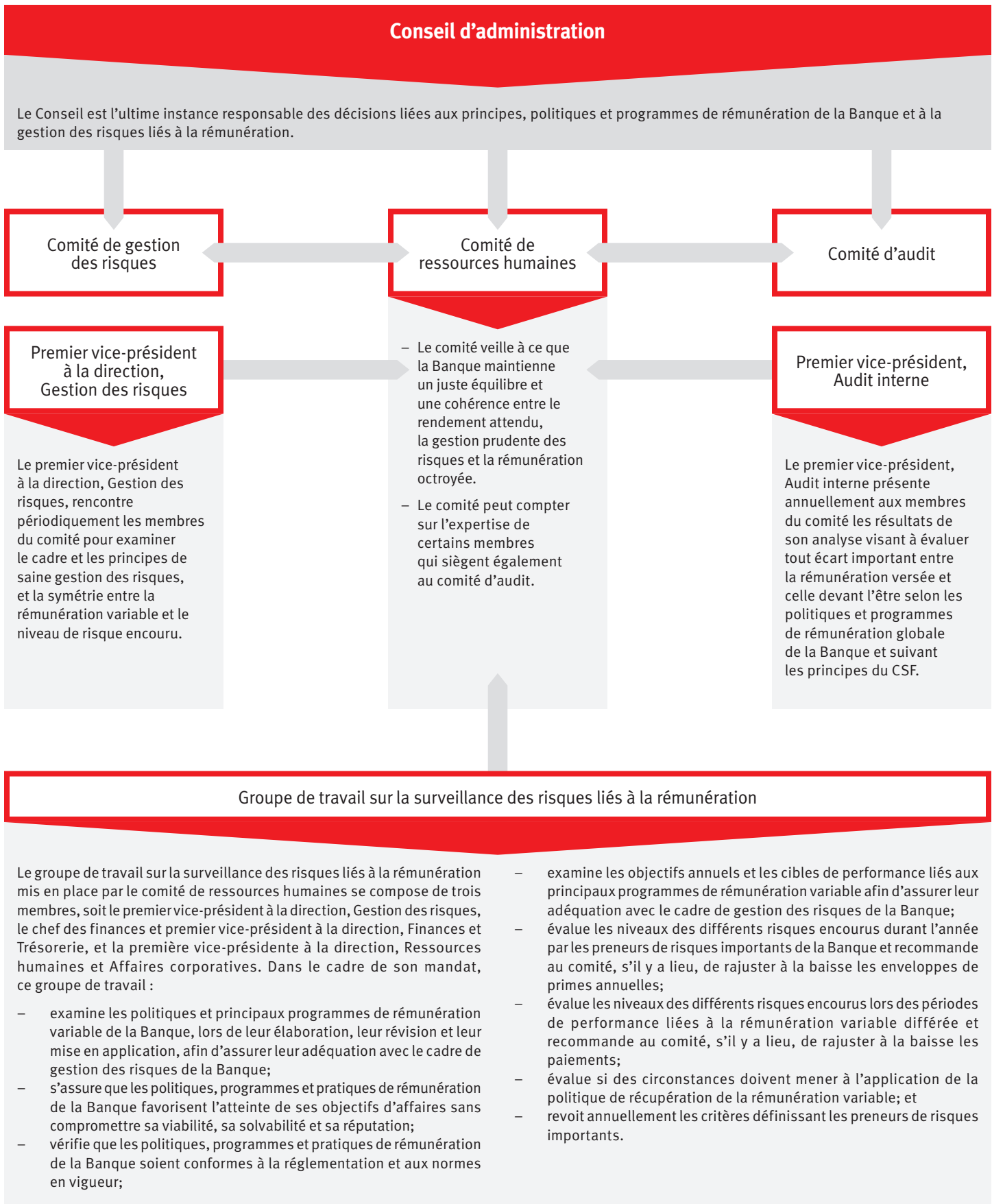
## Cadre d'appétit pour le risque lié à la rémunération

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 auraient pour effet de diminuer les résultats prévus.

Dans le cadre de son rôle de surveillance des risques liés à la rémunération, le comité de ressources humaines doit voir à ce 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 outrepasseraient les balises de tolérance au risque de la Banque. Pour assumer ce rôle important, le comité est soutenu par différents intervenants, dont le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération. Il veille également à bien se conformer aux principes du Conseil de stabilité financière. L'illustration de la page suivante présente le cadre de la gestion des risques liés à la rémunération :

(1) *Review of Horizontal Benchmarking and Its Impact on CEO Compensation and Pay Disparity*, 2013





### 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 soient respectés les principes de gouvernance en matière de rémunération. 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 les programmes de rémunération de la Banque respectent la réglementation et les normes en vigueur. À cet égard, le comité vérifie que la Banque respecte la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le BSIF et les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération émis par le CSF, 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.

En outre, le comité veille à ce 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. 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, de l'Audit interne 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 celle 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'aux autres employés de la Banque.

**En 2014, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération a mis à jour les responsabilités portant sur la gestion des risques à l'intérieur des mandats de gestion des principaux preneurs de risques importants, conformément aux meilleures pratiques de gouvernance et aux principes émis par les régulateurs.**

## 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)

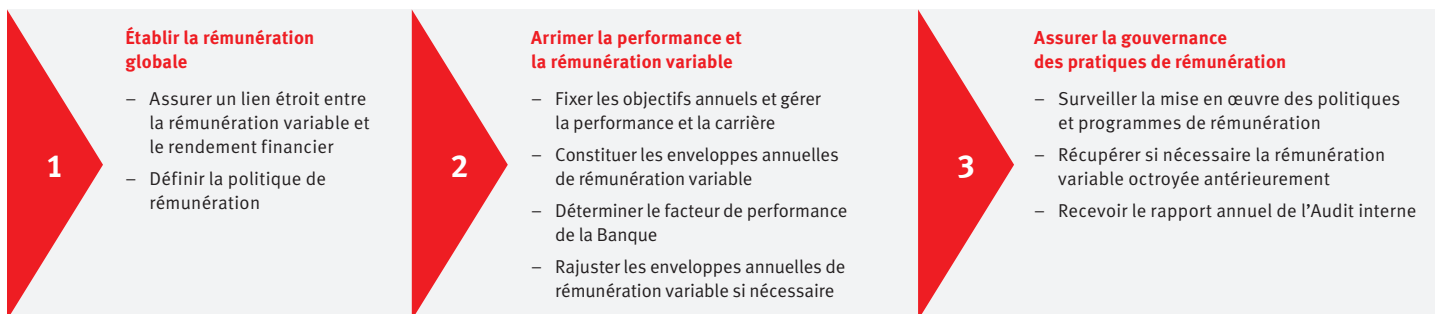
En 2009, le CSF a publié des principes et des normes visant de saines pratiques de rémunération dans le but de constituer une protection contre la prise de risque excessif et d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Ces principes ont reçu l'appui de nombreux organismes 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"> <li>✓ 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'actionnariat.</li> <li>✓ Sous la direction du comité de ressources humaines, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération veille à ce que l'application des programmes de rémunération des preneurs de risques importants soit conforme aux principes de saine gouvernance émis par le Conseil.</li> </ul>
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"> <li>✓ 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 découlent à chaque année.</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ La rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants, des responsables de fonctions de supervision et des spécialistes du secteur des Marchés financiers est approuvée chaque année par le comité.</li> <li>✓ 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.</li> </ul>
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"> <li>✓ La rémunération des titulaires des quatre fonctions de supervision de la Banque, soit l'Audit interne, la Gestion des risques, la Conformité et la Finance, est déterminée par rapport à la médiane (soit le 50<sup>e</sup> 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.</li> </ul>
4. La rémunération doit être ajustée en fonction de tous les types de risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tous les programmes importants de primes annuelles 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.</li> <li>✓ 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. Ces recommandations sur les preneurs de risques importants reposent sur l'évaluation réalisée conjointement par les secteurs de la Gestion des risques, la Conformité et l'Audit interne, 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 en compte les risques stratégique, de crédit, de marché, de liquidité, opérationnel, de réglementation, de réputation et environnemental.</li> <li>✓ Les décisions finales portant sur le rajustement requis des enveloppes de primes annuelles des Membres de la haute direction et des preneurs de risques importants sont soumises au comité de ressources humaines.</li> </ul>

Principes du CSF (suite)	Politiques et pratiques en matière de rémunération en vigueur à la Banque (suite)
5. Il doit exister une symétrie entre la rémunération et les résultats de la prise de risque	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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.</li> <li>✓ 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"> <li>– les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont principalement établis en fonction du résultat net. Un seuil minimal de résultat net doit être atteint pour pouvoir créer les enveloppes de primes annuelles découlant du PRI;</li> <li>– 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;</li> <li>– une portion significative de la rémunération variable des preneurs de risques importants est différée sur un horizon d'au moins trois ans;</li> <li>– 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;</li> <li>– 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, notamment suite aux recommandations du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération.</li> </ul> </li> </ul>
6. La rémunération doit être échelonnée en fonction de l'horizon des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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.</li> <li>✓ 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 annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période.</li> <li>✓ Le versement de la rémunération différée peut être ajusté à la baisse dans certaines circonstances exceptionnelles, notamment un non-respect significatif des balises de tolérance au risque durant la période de performance.</li> <li>✓ Les Membres de la haute direction, les Dirigeants ainsi que les preneurs de risques importants des Marchés financiers sont soumis aux exigences en matière d'actionariat afin que leurs intérêts à long terme soient liés à ceux des actionnaires, en plus de les dissuader de prendre des risques excessifs. Le président et chef de la direction doit également maintenir les exigences relatives à son actionariat pendant un an suivant son départ à la retraite.</li> </ul>
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"> <li>✓ 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"> <li>– la rémunération différée cible du président et chef de la direction représente 75 % de sa rémunération variable;</li> <li>– au moins 50 % de la rémunération totale directe du premier vice-président à la direction, Marchés financiers, doit être différée;</li> <li>– 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;</li> <li>– 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.</li> </ul> </li> </ul>

## 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 tels les avantages sociaux, qui permettent de soutenir le bien-être des employés et les sécuriser, eux 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	Rétribue le 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 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 relatif aux actionnaires
	À long terme (10 ans)	Composante variable de la rémunération octroyée sous forme d'options d'achat d'actions qui s'acquièrent sur quatre ans à raison de 25 % par année et échoient 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 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	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 émis 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 diverses périodes de rendement de la Banque.

Le rendement financier de la Banque est le facteur principal 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;
- la rémunération des titulaires des quatre fonctions de supervision de la Banque, soit l'Audit interne, la Gestion des risques, la Conformité et la Finance, est déterminée par rapport à la médiane (soit le 50<sup>e</sup> 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. On peut y observer les suites des récents changements à la répartition de la rémunération à moyen et à long terme pour les 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			
Salaire de base	Court terme Prime annuelle	Moyen terme UAR – UAP	Long terme Options			
Président et chef de la direction	14 %	21 %	43 %	21 %	86 %	75 %
Autres Membres de la haute direction responsables d'un secteur d'activité	8 % – 20 %	25 % – 42 %	35 % – 42 %	8 % – 20 %	80 % – 92 %	54 % – 69 %
Autres Membres de la haute direction responsables d'une fonction corporative	22 % – 25 %	22 % – 25 %	31 % – 33 %	19 % – 22 %	75 % – 78 %	67 % – 71 %

Une portion de la rémunération à long terme, c'est-à-dire en options d'achat d'actions, du président et chef de la direction et de certains Membres de la haute direction, a été réduite pour être remplacée par des unités d'actions assujetties à un critère de performance. Par ailleurs, à compter des octrois annuels de décembre 2015, tous les Dirigeants de la Banque recevront des UAP en remplacement d'une partie de la valeur de rémunération qui leur était octroyée en options d'achat d'actions.

### 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<sup>e</sup> centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. Par ailleurs, 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 2014 est identique à celui de l'exercice 2013 et il est composé des entreprises suivantes :

### Critères de sélection

<b>Emplacement du siège social</b>	– Canada
<b>Secteur d'activité</b>	– Banques exerçant des activités diversifiées et autres institutions financières
<b>Caractéristiques</b>	– 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 <sup>(1)</sup>	13 376	3 131	23 %	40 850	44,4
Banque de Montréal <sup>(1)</sup>	16 718	4 157	25 %	53 047	46,8
Banque Royale du Canada <sup>(1)</sup>	30 535	8 697	28 %	115 393	73,5
Corporation Financière Power <sup>(2)</sup>	11 019	1 896	17 %	25 602	29,3
Financière Sun Life inc. <sup>(2)</sup>	8 469	942	11 %	22 900	28,5
Great-West Lifeco Inc. <sup>(2)</sup>	8 635	2 278	26 %	32 730	21,0
Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. <sup>(2)</sup>	2 491	350	14 %	4 664	4,5
La Banque de Nouvelle-Écosse <sup>(1)</sup>	23 604	6 916	29 %	83 969	86,9
La Banque Toronto-Dominion <sup>(1)</sup>	27 128	7 633	28 %	102 300	82,1
Société Financière Manuvie <sup>(2)</sup>	14 819	2 999	20 %	38 734	28,0
<b>Banque Nationale du Canada <sup>(1)</sup></b>	<b>5 464</b>	<b>1 429</b>	<b>26 %</b>	<b>17 347</b>	<b>20,0</b>

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2014.

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

Le comité de ressources humaines examine annuellement la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Cette rémunération 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 et des comités d'audit et de gestion des risques quant à la rémunération des autres Membres de la haute direction, et des responsables de fonctions de supervision, puis procède à sa propre analyse afin de formuler 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<sup>e</sup> 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 Arrimer la performance et la rémunération variable

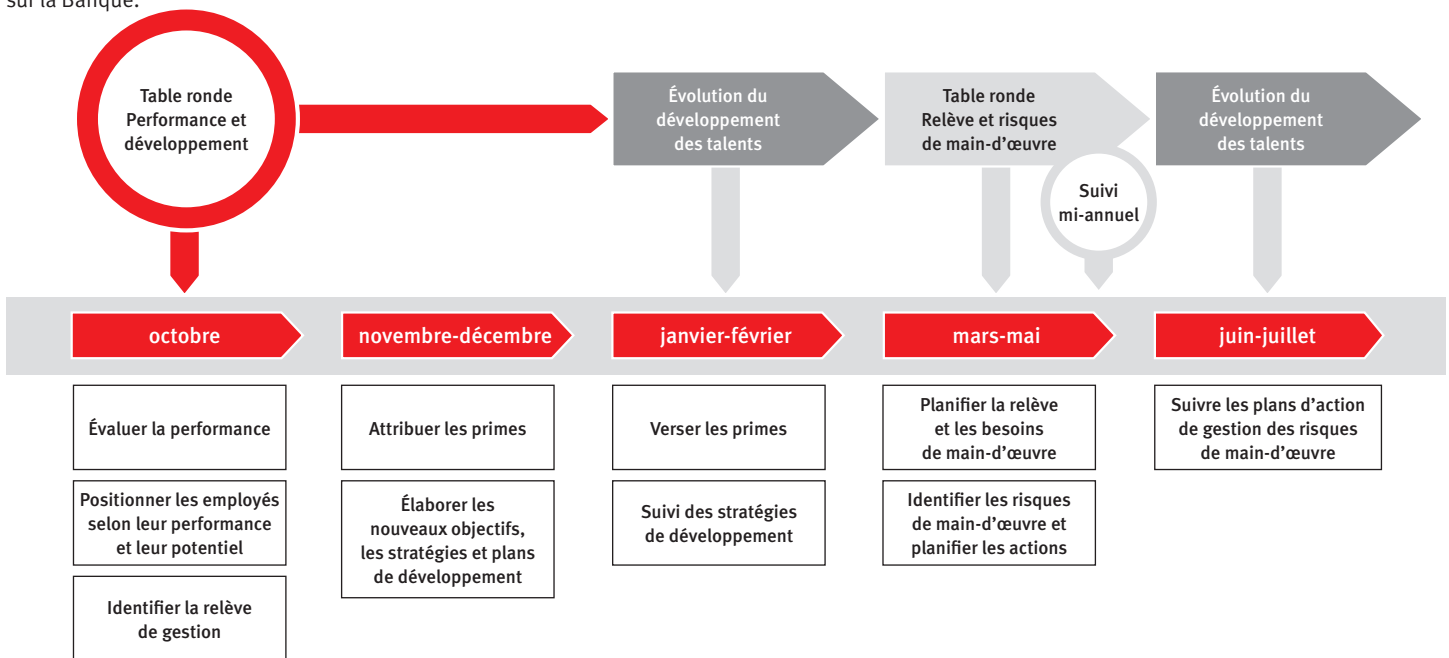
### Fixer les objectifs annuels et gérer la performance et la carrière

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 de tisser 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 et 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 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 :

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

### Déterminer le facteur de performance de la Banque

Un seul indicateur financier est utilisé pour fixer 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 dont 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 exercice, 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) représentant le plafond de l'enveloppe.

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 atteindre 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 et des autres preneurs de risques importants provenant de tous les autres secteurs de la Banque, comme l'exigent le CSF et le BSIF. À l'instar d'autres grandes banques canadiennes, la Banque accorde au comité de ressources humaines 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 conjointement par les secteurs de l'Audit interne, de la Gestion des risques et de la Conformité, 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 responsable du secteur concerné, au président et chef de la direction, et au comité de ressources humaines, le cas échéant, les ajustements appropriés aux enveloppes annuelles de rémunération variable.

Une mesure prévoit de se reporter 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 interdisant 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 conférant 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 de façon importante et publiés de nouveau et la rémunération des employés repose sur ces résultats.

**Au cours de l'exercice 2014 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

Le premier vice-président, Audit interne soumet annuellement 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 de la fonction de supervision 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 et suggestions 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 et la direction communiquent avec des investisseurs institutionnels, des agences de conseil en vote et des organismes spécialisés en gouvernance à propos des sujets qu'ils soulèvent.

Finalement, le vote consultatif annuel permet aux actionnaires de 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 résumant les différents programmes de rémunération offerts par la Banque. Au cours de l'exercice 2014, le Conseil a apporté des modifications administratives aux régimes de rémunération variable à moyen et à long terme dans le but de les harmoniser et de les mettre à jour selon les pratiques actuelles du marché.

### 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"> <li>– Constitue la portion fixe de la rémunération globale</li> <li>– 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</li> <li>– 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</li> </ul>

### 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 annuel de rémunération incitative (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"> <li>– Vise à lier la rémunération annuelle des Membres de la haute direction et 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"> <li>• favoriser la collaboration entre les divers secteurs</li> <li>• apprécier le rendement financier absolu de la Banque</li> <li>• inciter au dépassement des objectifs financiers de la Banque</li> <li>• générer un niveau minimal de résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires pour justifier le versement de primes</li> </ul> </li> </ul>
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les primes individuelles sont attribuées en fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du degré de réalisation des objectifs financiers de la Banque</li> <li>• du niveau d'emploi</li> <li>• des résultats individuels obtenus</li> <li>• de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque</li> <li>• du respect de l'appétit pour le risque de la Banque dans l'atteinte des résultats</li> </ul> </li> </ul>

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

### Programme annuel de rémunération incitative (PRI) (suite)

<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– 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</li> <li>– Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue les niveaux des différents risques encourus en cours d’année et recommande au comité de ressources humaines, s’il y a lieu, de rajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles</li> </ul>
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire</li> </ul>

### Programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers

<u>Admissibilité</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dirigeants du secteur des Marchés financiers</li> </ul>
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vise à rétribuer les contributions collectives et individuelles aux résultats du secteur des Marchés financiers</li> </ul>
<u>Indicateur financier</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bénéfice avant impôts du secteur des Marchés financiers</li> </ul>
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les primes individuelles sont attribuées de façon discrétionnaire en fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du degré de réalisation des objectifs annuels du secteur des Marchés financiers</li> <li>• de la prudence démontrée dans la gestion des risques</li> <li>• de l’évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque</li> <li>• du degré de réalisation des objectifs financiers, stratégiques et organisationnels établis</li> </ul> </li> </ul>
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les primes sont octroyées annuellement comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % en espèces</li> <li>• 40 % sous forme d’UAR (versement différé) conformément aux pratiques de gouvernance du CSF. 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</li> </ul> </li> <li>– Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période</li> <li>– Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Dirigeant</li> <li>– 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</li> <li>– Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue les niveaux des différents risques encourus en cours d’année par les preneurs de risques importants du secteur des Marchés financiers et recommande au comité de ressources humaines, s’il y a lieu, de rajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles</li> </ul>
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire</li> </ul>

## 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"> <li>• 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</li> <li>• 30 % à l'ensemble des unités d'affaires afin de rétribuer de façon discrétionnaire des résultats qualitatifs favorisant les comportements attendus et l'affirmation des valeurs organisationnelles, telles que la collaboration entre les secteurs d'activité</li> </ul>										
<u>Versement</u>	<p>– Les primes sont versées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une portion en espèces</li> <li>• l'autre portion est différée sous forme d'UAR, conformément aux pratiques de gouvernance du CSF. La portion différée est établie en fonction du montant de la prime octroyée :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="337 961 1521 1167"> <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 \$ et 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> <p>– Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue les niveaux des différents risques encourus en cours d'année par les preneurs de risques importants du secteur des Marchés financiers et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles</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 \$ et 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 \$ et plus	40 % de la tranche										
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire										

### 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 RTA								
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque – Croissance du RTA de la Banque comparée à celle du sous-indice ajusté <sup>(1)</sup> des banques du S&P/TSX (le « RTA relatif »)								
<u>Attribution</u>	– 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>	– 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 modifiée à la hausse ou à la baisse selon le RTA relatif <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <math display="block">\frac{\text{indice de croissance du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{indice de croissance du RTA ajusté } ^{(1)} \text{ des banques du S\&amp;P/TSX sur 3 ans}} = \text{RTA relatif}</math> </div> – 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="margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th>Résultat RTA relatif</th> <th>Fourchette d'ajustement de la valeur à payer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≥ 1,25</td> <td>125 % (maximum)</td> </tr> <tr> <td>= 1,00</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≤ 0,75</td> <td>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)								
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujetti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire								

Lors de l'élaboration du programme, le comité a examiné des tests de tension présentant divers 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 permettent d'établir un lien approprié entre cet élément de la rémunération et le rendement total à l'actionnaire.

**À compter de 2015, une portion de la rémunération à long terme, c'est-à-dire en options d'achat d'actions, de tous les Dirigeants de la Banque, sera réduite pour être remplacée par des unités d'actions assujetties à un critère de performance.**

(1) Ajusté pour exclure Genworth MI Canada, Home Capital Group et la Banque.

### 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>	– Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La valeur totale à octroyer sous forme d'UAR correspond à un pourcentage préétabli du salaire de base du Dirigeant</li> <li>– 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</li> <li>– Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Dirigeant</li> </ul>
<u>Acquisition</u>	– Après trois ans
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue les niveaux des différents risques encourus lors des périodes de performance et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les valeurs à payer</li> </ul>
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements faits au personnel assujetti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire

### 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"> <li>– Vise à fidéliser et encourager les Membres de la haute direction et les Dirigeants admissibles à contribuer au succès de la Banque et à favoriser l'accroissement de la valeur de l'investissement des détenteurs d'actions ordinaires</li> <li>– 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</li> <li>– 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</li> </ul>
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Chaque année, au moment de l'octroi des options, le comité tient compte du nombre et de la durée des options octroyées antérieurement</li> <li>– Le nombre d'options octroyé est établi en fonction de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la valeur en dollars de l'attribution, divisée par</li> <li>• la valeur établie selon le modèle Black &amp; Scholes</li> </ul> </li> <li>– Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options par exercice, à une date précise (en décembre), sans égard aux embauches ni 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</li> </ul>

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

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

<u>Acquisition</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 25 % par année, sur une période de quatre ans</li> </ul>
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi</li> <li>– Les options acquises peuvent être levées : <ul style="list-style-type: none"> <li>• uniquement lors des périodes d'opérations trimestrielles, telles qu'établies par le Secrétariat corporatif de la Banque, suivant la publication des états financiers</li> <li>• uniquement par le participant ou sa succession (les options ne peuvent 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)</li> <li>• 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</li> </ul> </li> <li>– Chaque Membre de la haute direction doit conserver en tout temps, suivant la levée d'options, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalant au gain découlant de la levée des options acquises, jusqu'à ce que l'exigence en matière d'actionariat applicable à cette personne soit comblée</li> <li>– Pour connaître le traitement des options en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de cessation d'emploi » de la partie 8 de la Circulaire</li> </ul>
<u>Annulation des options</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– Le délai d'expiration des options acquises ou non acquises peut être prorogé jusqu'à concurrence de 18 mois lorsque survient un licenciement découlant de la disposition par la Banque d'une division ou de l'une de ses filiales</li> <li>– L'acquisition des options octroyées se poursuit durant les 24 premiers mois consécutifs d'absence pour invalidité. Les options non acquises sont annulées après 24 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 24 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</li> </ul>
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujetti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire</li> </ul>
<u>Modifications au régime</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pour la liste détaillée des modifications qui peuvent être apportées au Régime d'options, veuillez consulter la section « Information complémentaire sur le régime d'options d'achat d'actions » à la page 87 de la partie 8 de la Circulaire</li> </ul>

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

<b>Régime de droits à la plus-value des actions de la Banque (DPVA)</b>	
<u>Admissibilité</u>	– Dirigeants non-résidents du Canada
<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 d’achat d’actions
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du cours de l’action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	– Le nombre de DPVA octroyé est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la valeur en dollars de l’attribution, divisée par</li> <li>• la valeur établie selon le modèle Black &amp; Scholes</li> </ul> – Au cours de l’exercice 2014, seuls des non-résidents du Canada ont reçu des DPVA
<u>Acquisition</u>	– 25 % par année, sur une période de 4 ans – Les DVPA expirent soit à leur date d’échéance, 10 ans après l’octroi, soit lorsque prend fin l’emploi du titulaire auprès de la Banque
<u>Versement</u>	– Le paiement en espèces est égal au nombre de DPVA exercés, multiplié par l’écart 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
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujetti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire

#### 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"> <li>– 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</li> <li>– Les UAD ne peuvent être monnayées tant que le titulaire est à l'emploi de la Banque</li> </ul>
<u>Indicateur financier</u>	– Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque
<u>Attribution</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– Le nombre d'UAD attribué est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la valeur en dollars de l'attribution</li> <li>• le cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto</li> </ul> </li> <li>– 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 du Dirigeant</li> </ul>
<u>Acquisition</u>	– 25 % par année sur une période de 4 ans
<u>Versement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi</li> </ul>
<u>Récupération de la rémunération variable</u>	– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération » à la page 64 de la présente partie de la Circulaire

#### Régime de rémunération différée de FBN

<u>Admissibilité</u>	– Certains Dirigeants et employés du secteur de FBN Gestion de patrimoine
<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"> <li>– Contribution volontaire de l'employé jusqu'à concurrence de 15 % de sa rémunération annuelle, et ce, jusqu'à sa retraite</li> <li>– Contribution de l'employeur établie en fonction du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque</li> <li>– 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</li> <li>– Des UAD dont la valeur est liée à la performance de l'action ordinaire de la Banque constituent l'un des véhicules de placement proposés</li> </ul>
<u>Attribution</u>	– Les unités de rémunération différées sont attribuées aux employés affichant la contribution individuelle la plus élevée et 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vise à susciter un sentiment d'appartenance de l'ensemble des employés envers la Banque</li> <li>– Contribution volontaire de l'employé jusqu'à concurrence de 8 % de son salaire annuel brut</li> <li>– Les montants investis sont prélevés par voie de retenues salariales</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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 recherchés</li> <li>– Avantages accessoires comparables à ceux de la concurrence</li> </ul>
<u>Programmes offerts</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Assurance collective, protections offertes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soins médicaux et dentaires</li> <li>• assurance-vie et accident</li> <li>• prestations d'invalidité de courte et de longue durée</li> <li>• assurance facultative en cas de maladie grave</li> </ul> </li> <li>– Le coût total des protections de base pour l'employé, une portion du coût de la protection de base pour les soins médicaux et dentaires pour les personnes à charge ainsi que les crédits flexibles alloués annuellement sont pris en charge par la Banque. L'employé peut choisir un niveau de protection supérieur moyennant le versement d'une prime si les crédits flexibles ne sont pas suffisants</li> <li>– Avantages accessoires selon des maximums annuels prédéterminés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• services bancaires sans frais ou à taux réduits (offerts aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et à la majorité des employés)</li> <li>• utilisation d'une automobile et d'une place de stationnement (réservé aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants)</li> <li>• bilan médical annuel et remboursement des honoraires liés à la planification financière et fiscale (réservé aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants)</li> </ul> </li> <li>– Ces programmes sont imposables selon les différentes lois en vigueur</li> </ul>

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

<u>Admissibilité</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Membres de la haute direction, Dirigeants de la Banque et majorité des employés canadiens de la Banque</li> </ul>
<u>Définition des régimes</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les régimes à prestations déterminées sont contributifs et assujettis aux lois régissant les régimes de retraite de la juridiction concernée</li> <li>– Le PAAR vise à compenser, sous réserve des maximums établis, l'effet des limites imposées par les lois fiscales sur la rente de retraite prévue par le régime de retraite enregistré</li> <li>– 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</li> <li>– 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</li> <li>– Des changements aux régimes de retraite et au PAAR sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (voir détails ci-après). Généralement, l'ensemble de ces changements affecte dans le même ordre de grandeur la valeur des prestations des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des employés</li> </ul>
<u>Caractéristiques / motifs du paiement</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vise 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</li> </ul>
<u>Âge normal de la retraite (sans réduction de rente)</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pour les années de participation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixé à 60 ans pour le service accumulé pour les Membres de la haute direction et les Dirigeants et à 65 ans pour les employés admissibles, conformément aux régimes de retraite</li> </ul> </li> <li>– Pour les années de participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul> </li> </ul>
<u>Années de service créditées</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaissance de cinq années de service créditées au 1<sup>er</sup> août 2006 et accumulation d'un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1<sup>er</sup> août 2006 et le 31 juillet 2010, 2,5 % du salaire par année entre le 1<sup>er</sup> août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1<sup>er</sup> août 2017 et le 31 juillet 2022 et le crédit prévu selon les dispositions des régimes par la suite</li> <li>• 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 auprès de ses filiales où aucun régime de retraite n'était offert</li> </ul> </li> <li>– Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les autres Membres de la haute direction accumulent 1,5 année de service créditée par année de participation jusqu'à un maximum de 5 années additionnelles</li> </ul> </li> </ul>
<u>Formule de rente</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pour les années de participation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul> </li> <li>– Pour les années de participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée</li> </ul> </li> </ul>

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

<u>Gains admissibles</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> </ul>
<u>Président et chef de la direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La prime annuelle admissible est plafonnée à 100 % du salaire de base</li> </ul>
<u>Autres Membres de la haute direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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)</li> <li>– Les gains admissibles moyens annuels de la majorité des Membres de la haute direction sont plafonnés à 1 000 000 \$. Suivant l'harmonisation des régimes au 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les autres Membres de la haute direction verront à terme, mais de façon graduelle jusqu'en 2017, leurs gains admissibles moyens annuels plafonnés à 1 000 000 \$</li> </ul>
<u>Cotisations des Membres de la haute direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 18 031 \$ par année</li> <li>– 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</li> </ul>
<u>Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une retraite anticipée est permise à partir de l'âge de 55 ans</li> <li>– Pour les années de participation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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"> <li>– 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou</li> <li>– 2 % par point avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 points</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>– Pour les années de participation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La réduction applicable est de 4 % par année avant l'âge de 65 ans</li> </ul> </li> <li>– 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<sup>er</sup> janvier 2014</li> </ul>

## 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 (dont un membre indépendant) ainsi que des Dirigeants – experts de la Banque en finance, trésorerie, gestion des risques et ressources humaines. Le comité de retraite relève du 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 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 fonds 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 du respect des normes comptables et de divulgation auxquelles elle est soumise. Les états financiers sont soumis à un audit rigoureux par l'auditeur indépendant de la Banque, nommé par le comité de ressources humaines en début d'exercice.

La note 23 des états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de surplus.

## EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

<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"> <li>– 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</li> <li>– 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 la plus-value des options acquises et dans le cours (mais non levées), et ce minimum est proportionnel à la rémunération reçue et fonction du poste occupé</li> <li>– Le comité effectue un suivi régulier pour assurer le respect des exigences de participation minimale</li> </ul>												
<u>Exigence de participation minimale</u>	<p>– Le montant minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Poste</th> <th style="text-align: right;">Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Président et chef de la direction*</td> <td style="text-align: right;">7 fois</td> </tr> <tr> <td>Autres Membres de la haute direction</td> <td style="text-align: right;">4 fois</td> </tr> <tr> <td>Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers</td> <td style="text-align: right;">3 fois</td> </tr> <tr> <td>Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td style="text-align: right;">2 fois</td> </tr> <tr> <td>Vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td style="text-align: right;">1 fois</td> </tr> </tbody> </table> <p>* De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionnariat pendant un an suivant son départ à la retraite</p>	Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Président et chef de la direction*	7 fois	Autres Membres de la haute direction	4 fois	Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	3 fois	Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois	Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois
Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années												
Président et chef de la direction*	7 fois												
Autres Membres de la haute direction	4 fois												
Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	3 fois												
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois												
Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois												
<u>Période pour satisfaire aux exigences</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences</li> <li>– 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</li> </ul>												
<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												

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 2014. 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 2014

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 définis, 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 2014

En début d'exercice, le Conseil a approuvé les objectifs financiers pour l'exercice 2014, conformément aux recommandations du comité de ressources humaines. L'objectif du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires a été établi à 1 411 M\$, soit une croissance de 6,8 % par rapport au résultat redressé de l'exercice 2013 qui s'élevait à 1 321 M\$ excluant les éléments particuliers.

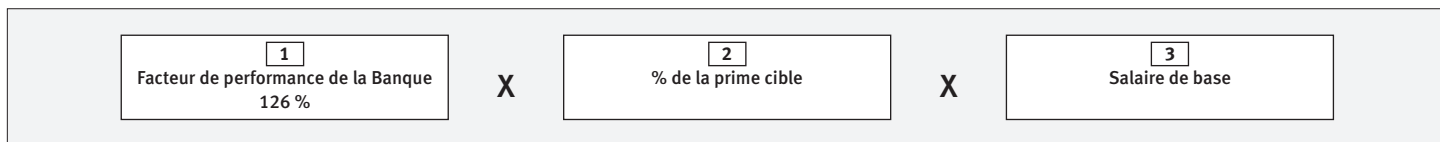
Au cours de l'exercice 2014, la Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 1 429 M\$. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité d'ajuster ce résultat de 55 M\$ afin d'exclure tous les éléments 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 visés est calculé en excluant les pertes ou les 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 l'exclusion des éléments particuliers est de 1 484 M\$, ce qui correspond à un facteur de performance de 126 %.

Objectifs financiers (en millions de dollars)	2013	2014			
	Résultat redressé	Seuil	Cible	Résultat ajusté	Maximum
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	1 321 \$	1 129 \$	1 411 \$	1 484 \$	1 693 \$
Facteur de performance		0 %	100 %	126 %	200 %

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

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



### Application des programmes d'UAP et d'options pour l'exercice 2014

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. En 2014, il a reçu le prix de PDG de l'année au Canada décerné par le magazine *Canadian Business*. Il a également été nommé Personnalité financière des années 2012 et 2014 par le journal *Finance et Investissement* et a été lauréat de l'édition 2001 du prix Canada's Top 40 Under 40/40 Canadiens performants – moins de 40 ans<sup>MD</sup>. Louis Vachon a aussi obtenu de nombreuses distinctions soulignant son engagement économique et social, dont le Prix d'excellence pour le Leadership au Canada décerné par l'Université d'Ottawa en 2011.

## Indicateurs de performance et résultats 2014

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2014 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	
<b>Au niveau des actionnaires</b>		
Croissance du résultat net par action supérieure à 6,3 %	11 %	La Banque a généré de solides rendements pour les actionnaires en 2014. Le résultat net excluant les éléments particuliers a atteint 1 593 M\$, en hausse de 12 % comparativement à 2013. Le résultat dilué par action a augmenté de 11 %, atteignant 4,48 \$. Les revenus totaux excluant les éléments particuliers ont progressé de 8 % pour atteindre 5 638 M\$. L'exercice 2014 marque la 12 <sup>e</sup> année consécutive de progression de ces trois mesures de rendement financier.
– Excluant les éléments particuliers		
Rendement des capitaux propres supérieur à 15 %	18,5 %	Les actionnaires de la Banque ont bénéficié d'une nouvelle hausse du dividende, la 9 <sup>e</sup> depuis 2010, et d'une appréciation considérable du capital. Cela s'est traduit par un rendement total pour les actionnaires de 21,3 %, soit le plus élevé au sein des grandes banques canadiennes en 2014.
– Excluant les éléments particuliers		
Croissance des revenus d'au moins 5 %	8 %	La nomination en 2014 de Louis Vachon à titre de « PDG de l'année au Canada » par le magazine <i>Canadian Business</i> est un témoignage fort qui illustre la qualité du leadership qu'il exerce à la Banque.
– Excluant les éléments particuliers		
Croissance des revenus égale ou supérieure à la croissance des dépenses	✓	
<b>Au niveau des employés</b>		
Mobilisation et engagement des employés dans la transformation liée à l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	L'édition 2014 du sondage <i>Regard sur notre organisation</i> a permis de confirmer à nouveau 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 10 <sup>e</sup> année, parmi les 50 Employeurs de choix au Canada en 2014, dans le cadre de l'étude réalisée annuellement par la société Aon Hewitt et associés.  Au Québec, la Banque représente l'entreprise qui a été le plus souvent reconnue depuis la création du prix Employeurs de choix.  La Banque compte 42 % de femmes à des postes de direction, ce qui en fait un leader en cette matière parmi les grandes banques canadiennes.
Taux de roulement externe volontaire des employés égal ou inférieur à la cible	✓	Grâce à la formation continue, à l'encadrement et à un leadership efficace, la Banque s'efforce de créer un milieu de travail stimulant où les employés peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel. En réponse à ces efforts, le taux de roulement externe volontaire a été de 15 % inférieur à la cible fixée en début d'année.

## Indicateurs de performance et résultats 2014 (suite)

Indicateurs de performance	Résultat obtenu	
<b>Au niveau des clients</b>		
Poursuite du déploiement de sa stratégie reposant sur l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	<p>Au cours de l'exercice 2014, 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"> <li>– la poursuite de l'amélioration des solutions mobiles avec une croissance de 35 % du nombre d'utilisateurs ainsi que la conception d'une application transactionnelle supérieure à ce qui est offert dans l'industrie;</li> <li>– l'accentuation de la présence de la Banque sur les médias sociaux. La Banque compte le plus grand ratio de contacts Facebook : clients de l'industrie;</li> <li>– la poursuite du déploiement de la téléphonie IP, et ce, dans le cadre d'un projet visant à améliorer la téléphonie dans une optique multicanal;</li> <li>– un investissement dans les succursales ayant permis la réalisation de projets d'amélioration majeurs; et</li> <li>– la progression significative de la quantité et de la qualité des campagnes marketing qui ont permis une croissance importante des revenus, remarquée par les analystes financiers suivant la Banque.</li> </ul>
<b>Au niveau de la communauté</b>		
Participation active auprès d'associations et de causes dans la collectivité	✓	Au cours de l'exercice 2014, 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 cinq campagnes et événements au profit d'organismes engagés dans des causes diverses en plus de se voir décerner le prix de Grand philanthrope remis par l'organisme Portage.
Promotion d'une image de marque écologiquement responsable	✓	<p>En 2014, le magazine <i>Bloomberg Markets</i> a classé la Banque parmi les 20 banques les plus vertes au monde pour une troisième année consécutive. Cette reconnaissance repose sur plusieurs critères, dont les efforts déployés pour réduire l'impact des activités sur l'environnement.</p> <p>La Banque contribue activement à la protection de la planète en affichant un bilan de carbone neutre depuis 2011, en plus d'incorporer des pratiques d'aménagement écologiques aux travaux de rénovation de ses succursales et d'examiner les fournisseurs de plus près de façon à favoriser les pratiques commerciales durables.</p>

## Décision en matière de rémunération totale cible et versée en 2014

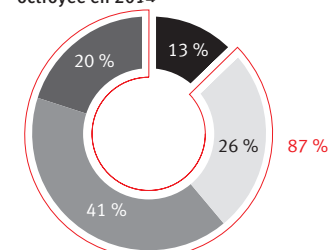
En 2014, le comité de ressources humaines a constaté, tout comme pour l'année 2013, que la rémunération totale directe cible de Louis Vachon demeurait en deçà de la médiane du groupe de référence ajustée à la baisse pour tenir compte de la taille relative de la Banque. Cette analyse a été réalisée par le Groupe Hay à la demande du comité.

Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2014, 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	
Forme	% du salaire	(S)	(S)	(%)	
Salaire de base	En espèces	s.o.	1 125 000 <sup>(1)</sup>	1 050 354	13
Prime annuelle	En espèces <sup>(2)</sup>	150	1 687 500	2 126 250	26
Rémunération à moyen terme	UAP <sup>(2)</sup>	300	3 375 000	3 375 000	41
Rémunération à long terme	Options <sup>(2)</sup>	150	1 687 500	1 687 536	20
<b>Total</b>			<b>7 875 000</b>	<b>8 239 140</b>	<b>100</b>

Composition de la rémunération octroyée en 2014



(1) En vigueur à partir du 2 juin 2014.

(2) La rémunération à moyen terme cible en UAP de Louis Vachon a été augmentée de 250 % à 300 % du salaire de base, alors que sa rémunération à long terme en option d'achat d'actions a été réduite de 200 % à 150 % du salaire de base. Ces modifications sont entrées en vigueur lors des octrois de décembre 2014.

## Ghislain Parent

## Sommaire de l'expérience professionnelle



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

Ghislain Parent est chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie. À ce titre, il est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances, Trésorerie corporative, Approvisionnement, Planification stratégique, Gestion du capital, Fiscalité, Relations avec les investisseurs et Gouvernance financière. Par ailleurs, il supervise les activités d'Audit interne sur le plan administratif. 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.

## Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et versée en 2014

Pour établir la rémunération variable de Ghislain Parent pour l'exercice 2014, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

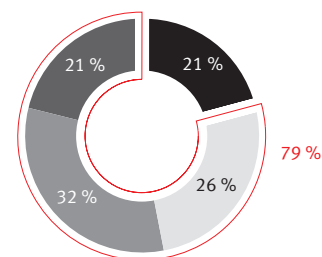
- La performance financière de la Banque. L'objectif de la Banque est d'obtenir une croissance du bénéfice par action se situant entre 5 et 10 % annuellement. En 2014, cet indicateur a progressé de 11 % en excluant les éléments particuliers.
- Des ratios de capital solides. La Banque a maintenu en 2014 son approche prudente de gestion de son capital afin de se prémunir contre une détérioration éventuelle des marchés et de favoriser une saine croissance de ses activités. 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 9,2 %, 12,3 % et 15,1 % au 31 octobre 2014, soit au-delà des exigences réglementaires, comparativement à des ratios de 8,7 %, 11,4 % et 15,0 %, respectivement, à l'exercice précédent.
- Le respect des exigences en matière de liquidité. La Banque a complété avec succès en 2014 un important projet visant à respecter les exigences énoncées dans les accords de Bâle III quant à la gestion prudente de la liquidité ainsi qu'à la divulgation d'informations pertinentes selon la fréquence prescrite.
- L'amélioration de la productivité. La Banque cherche à améliorer constamment son efficacité opérationnelle qui constitue l'un des leviers de sa performance financière. La Banque revoit la façon dont le travail s'effectue dans les facettes principales de ses activités en cherchant à limiter la croissance de ses coûts ainsi qu'à promouvoir une plus grande agilité. Le ratio de productivité (coûts totaux en pourcentage des revenus totaux en excluant les éléments particuliers) a atteint 58,6 % en 2014, une amélioration de 1,6 % par rapport à l'exercice financier 2013.
- 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 ont été jugés satisfaisants.

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.	400 000	400 008	21
Prime annuelle	En espèces	100	400 000	504 000	26
Rémunération à moyen terme	UAP <sup>(1)</sup>	150	600 000	600 000	32
Rémunération à long terme	Options	100	400 000	400 002	21
<b>Total</b>			<b>1 800 000</b>	<b>1 904 010</b>	<b>100</b>

(1) La rémunération à moyen terme cible en UAP de Ghislain Parent a été augmentée de 100 % à 150 % du salaire de base, à partir de l'octroi de décembre 2014, afin d'aligner sa rémunération totale directe cible sur la médiane du groupe de référence.

Composition de la rémunération octroyée en 2014



■ 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

Ricardo Pascoe est 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 président du conseil d'administration 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. Il a également occupé le poste de coprésident et cochef de la direction de FBN de septembre 2006 à avril 2014.

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 la Columbia University et une maîtrise en administration de l'Université de Western Ontario.

**Réalisations et décisions en matière de rémunération totale cible et versée en 2014**

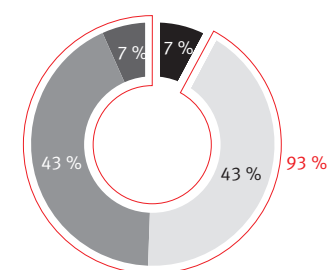
Pour établir la rémunération variable de Ricardo Pascoe pour l'exercice 2014, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

- Le résultat net du secteur Marchés financiers se chiffre à 600 M\$ pour l'exercice 2014, soit une hausse de 67 M\$ ou 13 % par rapport à 2013. En excluant les éléments particuliers, le résultat net du secteur a augmenté de 76 M\$ ou 14 % pour s'établir à 609 M\$ en 2014, comparativement à 533 M\$ en 2013. Le revenu total du secteur en équivalent imposable se chiffre à 1 527 M\$, en hausse de 149 M\$ par rapport à 2013. Cette hausse est attribuable à toutes les catégories de revenus.
- L'augmentation des revenus dans tous les secteurs d'activité comparativement à l'année précédente, dont une part de 72 % générée hors Québec. Le rendement du secteur s'est maintenu au fil des ans, fait qui est maintenant reconnu par les investisseurs et les actionnaires. Cela résulte de l'emphase accordée aux activités des clients, à la qualité des relations d'affaires et à la diversification des sources de revenus.
- La position de chef de file du secteur Marchés financiers dans les titres de créance des gouvernements et dans le financement des partenariats public-privé au Canada. Ce secteur détient également une position solide dans la prise ferme de titres de participation à travers le pays et son savoir-faire est reconnu dans les produits de placement structurés. Enfin, il demeure le chef de file dans le marché québécois.
- La rentabilité croissante de Credigy Ltd., filiale de financement spécialisé qui exerce ses activités aux États-Unis, au Brésil et en Europe. En 2014, cette filiale a contribué 10 % du résultat net et 15 % des revenus du secteur Marchés financiers.
- L'approche *un client, une banque* est demeurée le point central de l'approche du secteur Marchés financiers visant à rassembler les capacités de la Banque afin de les mettre 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, les secteurs Gestion de patrimoine et Particuliers et Entreprises de la Banque, ainsi qu'avec les services centralisés au sein de la Banque. Tout au long de l'exercice 2014, 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 :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe octroyée	
	Forme	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	En espèces	s.o.	450 000	450 006	7
Prime annuelle <sup>(1)</sup>	En espèces	s.o.	2 450 000	2 797 879	43
	UAR		1 482 500 <sup>(2)</sup>	1 830 380	28
Rémunération à moyen terme	UAP	215	967 500	967 500	15
Rémunération à long terme	Options	100	450 000	450 034	7
<b>Total</b>			<b>5 800 000</b>	<b>6 495 799</b>	<b>100</b>

Composition de la rémunération octroyée en 2014



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

(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. La prime cible a été ajustée afin de tenir compte de l'évolution des résultats antérieurs rattachés à cette composante.

(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, président du conseil, président et chef de la direction, FBN ltée et coprésident du conseil, coprésident et cochef de la direction, FBN inc.

Luc Paiement est président du conseil, président et chef de la direction de FBN ltée, ainsi que coprésident du conseil, coprésident et cochef de la direction de FBN inc. depuis avril 2014 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., de Banque Nationale Investissements 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<sup>MD</sup>.

## Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et versée en 2014

Pour établir la rémunération variable de Luc Paiement pour l'exercice 2014, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

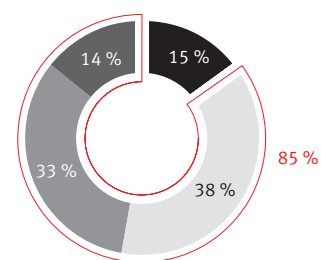
- Le résultat net du secteur Gestion de patrimoine, excluant les éléments particuliers, a augmenté de 37 % pour s'établir à 308 M\$, comparativement à 225 M\$ pour 2013. Cette forte croissance est principalement attribuable à la synergie favorable créée par les transactions récentes du secteur et à la croissance des actifs sous administration et sous gestion.
- Le revenu total du secteur (excluant les éléments particuliers) a augmenté de 16 % pour atteindre 1 332 M\$, comparativement à 1 150 M\$ en 2013. L'acquisition de Services institutionnels TD Waterhouse (TDWIS), conclue au cours du premier trimestre de 2014, compte pour 29 % de la croissance du revenu total et l'ensemble des activités du secteur a connu une bonne progression, particulièrement FBN Gestion de patrimoine et Gestion privée 1859.
- Les actifs sous administration et sous gestion se sont établis à 338,3 G\$, une augmentation de 31 %.
- Les frais (excluant les éléments particuliers) autres que d'intérêts se chiffrent à 913 M\$ en 2014, une augmentation de 9 % par rapport à 841 M\$ en 2013.
- L'amélioration importante du ratio d'efficacité de 73,1 % à 68,5 % et un levier d'opération de 7,4 %.
- L'acquisition en date de novembre 2013, l'intégration réussie, ainsi que les résultats financiers liés à la transaction d'achat de TDWIS ont fortement contribué à mettre en valeur l'ensemble du secteur Gestion de patrimoine et ont donné une visibilité importante à la Banque d'un océan à l'autre.

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.	475 000	475 015	15
Prime annuelle	En espèces	210	997 500	1 256 850	38
Rémunération à moyen terme	UAP	225	1 068 750	1 068 750	33
Rémunération à long terme	Options	100	475 000	332 515	10
	UAD	–	–	142 500 <sup>(1)</sup>	4
<b>Total</b>			<b>3 016 250</b>	<b>3 275 630</b>	<b>100</b>

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

Composition de la rémunération octroyée en 2014



■ Salaire de base  
 ■ Prime annuelle  
 ■ Rémunération à moyen terme  
 ■ Rémunération à long terme  
 — Rémunération conditionnelle

**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 mai 2012, Diane Giard est responsable de l'ensemble des activités s'adressant aux particuliers et aux entreprises ainsi qu'à l'échelle internationale. 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 remplis 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 la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012. En 2014, elle a été reconnue comme une des 100 femmes les plus influentes au Canada par le groupe WXN Réseau des femmes exécutives.

**Réalisations et décisions en matière de rémunération totale cible et versée en 2014**

Pour établir la rémunération variable de Diane Giard pour l'exercice de 2014, le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations suivantes :

- Le résultat net du secteur Particuliers et Entreprises s'est élevé à 698 M\$ pour 2014, en hausse de 6 % par rapport à 2013, alors qu'il se chiffrait à 661 M\$. Le revenu total a augmenté de 101 M\$, ou 4 %, grâce essentiellement à la croissance du revenu net d'intérêts qui a augmenté de 84 M\$ alors que les revenus autres que d'intérêts ont progressé de 17 M\$. L'augmentation du revenu net d'intérêts provient surtout de la croissance du volume des prêts et dépôts des particuliers et des entreprises.
- La croissance de 5 % des revenus des Services aux particuliers, qui atteignent 1 711 M\$, contre 1 634 M\$ en 2013, provenant en partie de la hausse du volume des prêts, plus particulièrement les prêts hypothécaires et les marges de crédit hypothécaires dont les volumes ont augmenté de 7 %.
- L'établissement des bases de l'évolution du modèle-conseil dans le réseau des succursales. Ce modèle vise à dérouler littéralement le tapis rouge pour la clientèle en concrétisant son engagement d'accessibilité, de proactivité et de simplicité. Soucieuse d'offrir à ses clients des conseils financiers adaptés à leurs besoins, la Banque a formé des équipes spécialisées bien ancrées et reconnues dans le marché, une stratégie qu'elle a consolidée de diverses façons en 2014.
- Du côté de la clientèle des entreprises, des conseillers spécialisés en matière d'agriculture et d'agro-industrie, de transfert d'entreprises et de commerce international sont présents dans toutes les régions canadiennes. La Banque a bonifié en 2014 son offre à cette clientèle cible avec des solutions de pointe en matière de financement, de fusion et acquisition, ainsi que d'opérations import-export.
- La poursuite de la modernisation technologique du réseau de distribution par la mise à niveau progressive de la plateforme transactionnelle en application Internet, en vue d'améliorer l'expérience client et de concrétiser la promesse de simplicité. En parallèle, la Banque a mis en place un programme comportant plusieurs initiatives visant à optimiser l'efficacité des processus de travail et à réaliser des gains de productivité.

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 2014
Forme	% du salaire	(%)	(\$)	(\$)	(%)	
Salaire de base	En espèces	s.o.	475 000	475 015	15	
Prime annuelle	En espèces	210	997 500	1 256 850	38	
Rémunération à moyen terme	UAP	225	1 068 750	1 068 750	32	
Rémunération à long terme	Options	100	475 000	356 274	11	
	UAD	–	–	118 750 <sup>(1)</sup>	4	
<b>Total</b>			<b>3 016 250</b>	<b>3 275 639</b>	<b>100</b>	

(1) Diane Giard a choisi de recevoir 25 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD.

## SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

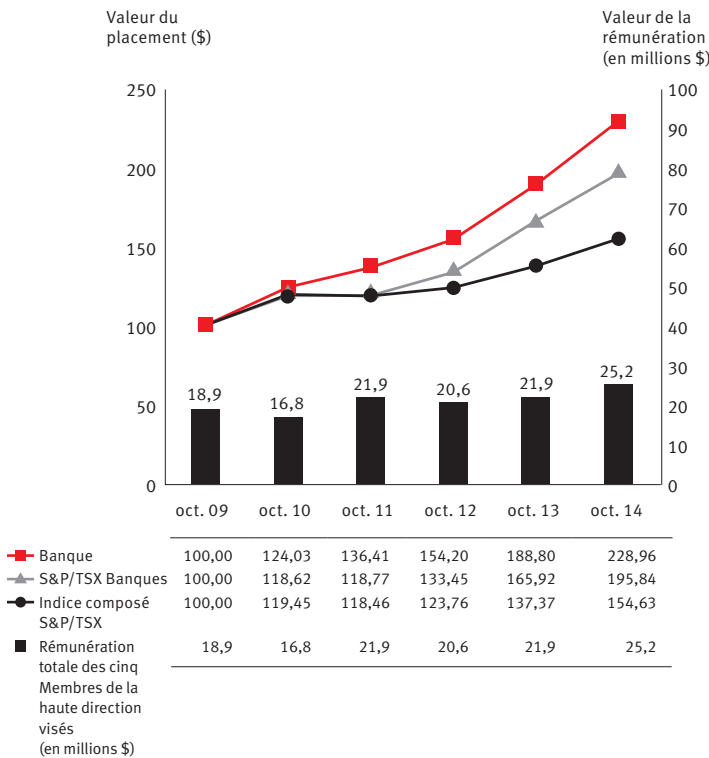
Le tableau qui suit a été dressé conformément à la législation canadienne en valeurs mobilières. Il fait état de la rémunération globale versée par la Banque et ses filiales à chacun des Membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices. Aucune attribution, gain ou paiement n'a 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) (4) (\$)	Attributions à base d'options (1) (5) (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base de capitaux propres		Valeur du plan de retraite (7) (\$)	Autre rémunération (8) (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (6) (\$)	Plans incitatifs à long terme (\$)			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2014	1 050 354	3 375 000	1 687 536	2 126 250	—	1 517 000 <sup>(9)</sup>	391 488	10 147 628
	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
Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie	2014	400 008	600 000	400 002	504 000	—	109 000	105 620	2 118 630
	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
Ricardo Pascoe Premier vice-président à la direction, Marchés financiers	2014	450 006	2 797 880	450 034	2 797 879	—	99 000	356 267	6 951 066
	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
Luc Paiement Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine, président du conseil, président et chef de la direction, FBN ltée et coprésident du conseil, coprésident et cochef de la direction, FBN inc.	2014	475 015	1 211 250	332 515	1 256 850	—	124 000	267 500	3 667 130
	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
Diane Giard Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises	2014	475 015	1 187 500	356 274	1 256 850	—	156 000	176 240	3 607 879
	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

- Les attributions à base d'actions et à base d'options rapportées au tableau sommaire de la rémunération représentent les derniers octrois approuvés.
- 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 300 % pour Louis Vachon, 150 % pour Ghislain Parent, 215 % pour Ricardo Pascoe et 225 % pour 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 47,93 \$ le 10 décembre 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 attribué en décembre 2014 est de 70 415 pour Louis Vachon, de 12 518 pour Ghislain Parent, de 20 186 pour Ricardo Pascoe et de 22 298 pour Luc Paiement et Diane Giard.
- Luc Paiement et Diane Giard ont choisi de recevoir une portion de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD, soit 30 % et 25 % respectivement. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 47,93 \$ le 10 décembre 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 attribué en décembre 2014 est de 2 973 pour Luc Paiement et de 2 478 pour Diane Giard.
- Ricardo Pascoe a reçu 40 % de sa prime annuelle sous forme d'UAR. La valeur de chaque UAR a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 47,93 \$ le 10 décembre 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 attribué à Ricardo Pascoe en décembre 2014 est de 38 189.
- Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à long terme sous forme d'options. En 2014, la valeur des options a été estimée à 19 % du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'octroi (représentant la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black & Scholes de 2009 à 2013).  
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. En effet, selon les normes internationales d'information financière, les options d'achat d'actions doivent être traitées comme une dépense aux états financiers. Dans cette optique, différentes hypothèses sont utilisées pour en arriver au facteur Black & Scholes approprié, dont notamment une durée de vie de l'option de 7 ans (au lieu de 10 ans) qui reflète l'historique de levée des participants au régime et le taux d'annulation dû à des départs. Ainsi, la valeur comptable d'une option octroyée en décembre 2014 a été établie à 15,5 % de la valeur de l'action (47,93 \$) soit un montant inférieur de 1,67 \$ par option par rapport à la valeur rapportée dans le tableau.
- 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.
- 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.
- Les sommes indiquées dans cette colonne représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAP, d'UAD et d'UAR additionnelles aux termes des régimes d'UAP, d'UAD et d'UAR, les contributions de l'employeur au régime d'achat d'actions et le paiement de primes d'assurance. La valeur globale des avantages indirects fournis aux Membres de la haute direction visés n'est pas indiquée puisque celle-ci est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du salaire total de ces personnes, mais ils comprennent l'utilisation d'une voiture de fonction, un stationnement sur les lieux de travail et des services de planification financière.
- Ce montant reflète l'effet de la plus récente hausse salariale sur le coût de l'année, mais aussi sur l'ensemble des années de participation passées. Dès l'an prochain, ce montant sera réduit afin de montrer uniquement la portion récurrente attribuable à la prestation de retraite acquise lors de l'exercice.

**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 cumulé total d'un placement de 100 \$ en actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2009 et le rendement cumulé 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'unités d'actions assujetties à des restrictions, d'unités d'actions assujetties à un critère de performance et d'unités d'actions différées additionnelles selon les dispositions des régimes d'unités d'actions assujetties à des restrictions, d'unités d'actions assujetties à un critère de performance et d'unités d'actions différées) 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 cumulé total de l'action de la Banque de 229 % entre 2009 et 2014. Outre cette forte 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 2009 et 2014, la rémunération totale des Membres de la haute direction visés a progressé de 6 % annuellement comparativement à une hausse annuelle du rendement total à l'actionnaire de 18 %. 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 cumulé 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 forte 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 que d'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. En 2014, le rendement total aux actionnaires a fait un bond de 21 %, alors que la rémunération totale a augmenté, mais de façon moins marquée, soit de 15 %. La hausse de la rémunération est principalement attribuable aux résultats qui ont mené à des versements de primes annuelles plus élevés.

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

Le tableau suivant présente, pour chaque Membre de la haute direction visé, toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice terminé le 31 octobre 2014. Pour de plus amples renseignements au sujet du processus d'octroi, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire.

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 <sup>(1)</sup> (\$)	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 <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Louis Vachon	7 décembre 2005	74 800	30,72	7 décembre 2015	1 642 608	–	–	–
	13 décembre 2006	250 800	32,95	13 décembre 2016	4 948 284	–	–	–
	12 décembre 2007	392 928	26,93	12 décembre 2017	10 119 861	–	–	–
	10 décembre 2008	458 720	17,44	10 décembre 2018	16 167 586	–	–	–
	9 décembre 2009	316 928	29,25	9 décembre 2019	7 427 208	–	–	–
	8 décembre 2010	283 840	34,34	8 décembre 2020	5 207 045	–	–	–
	14 décembre 2011	266 672	34,09	14 décembre 2021	4 958 766	82 864	4 365 270	–
	12 décembre 2012	248 296	38,36	12 décembre 2022	3 555 599	70 728	3 725 933	–
	10 décembre 2013	222 472	44,96	10 décembre 2023	1 718 596	57 879	3 049 080	–
	<b>Total</b>		<b>2 515 456</b>			<b>55 745 552</b>	<b>211 471</b>	<b>11 140 282</b>
Ghislain Parent	8 décembre 2010	15 296	34,34	8 décembre 2020	280 605	1 501	79 051	237 153
	14 décembre 2011	37 336	34,09	14 décembre 2021	694 263	18 562	977 820	279 377
	12 décembre 2012	34 768	38,36	12 décembre 2022	497 878	13 862	730 269	44 706
	10 décembre 2013	31 152	44,96	10 décembre 2023	240 649	12 039	634 209	–
	<b>Total</b>		<b>118 552</b>		<b>1 713 395</b>	<b>45 963</b>	<b>2 421 349</b>	<b>561 237</b>
Ricardo Pascoe	9 décembre 2004	32 000	24,10	9 décembre 2014	914 560	–	–	–
	7 décembre 2005	26 800	30,72	7 décembre 2015	588 528	–	–	–
	13 décembre 2006	60 600	32,95	13 décembre 2016	1 195 638	–	–	–
	12 décembre 2007	85 440	26,93	12 décembre 2017	2 200 507	–	–	–
	10 décembre 2008	99 768	17,44	10 décembre 2018	3 516 323	–	–	–
	9 décembre 2009	113 864	29,25	9 décembre 2019	2 668 403	–	–	–
	8 décembre 2010	100 784	34,34	8 décembre 2020	1 848 882	–	–	–
	14 décembre 2011	60 000	34,09	14 décembre 2021	1 115 700	72 178	3 802 351	–
	12 décembre 2012	55 872	38,36	12 décembre 2022	800 087	62 806	3 308 639	–
	10 décembre 2013	50 056	44,96	10 décembre 2023	386 683	57 602	3 034 456	–
	<b>Total</b>		<b>685 184</b>		<b>15 235 311</b>	<b>192 586</b>	<b>10 145 446</b>	<b>–</b>
Luc Paiement	7 décembre 2005	10 000	30,72	7 décembre 2015	219 600	–	–	–
	13 décembre 2006	42 400	32,95	13 décembre 2016	836 552	–	–	293 632
	12 décembre 2007	–	–	–	–	–	–	345 338
	10 décembre 2008	–	–	–	–	–	–	507 855
	9 décembre 2009	19 926	29,25	9 décembre 2019	466 966	–	–	503 678
	8 décembre 2010	60 472	34,34	8 décembre 2020	1 109 359	2 636	138 842	416 527
	14 décembre 2011	44 336	34,09	14 décembre 2021	824 428	37 786	1 990 563	124 410
	12 décembre 2012	41 288	38,36	12 décembre 2022	591 244	33 259	1 752 094	53 086
	10 décembre 2013	36 992	44,96	10 décembre 2023	285 763	28 043	1 477 279	–
	<b>Total</b>		<b>255 414</b>		<b>4 333 912</b>	<b>101 723</b>	<b>5 358 778</b>	<b>2 244 726</b>
Diane Giard	14 décembre 2011	40 000	34,09	14 décembre 2021	743 800	19 611	1 033 114	712 994
	12 décembre 2012	44 232	38,36	12 décembre 2022	633 402	32 756	1 725 587	44 250
	10 décembre 2013	36 992	44,96	10 décembre 2023	285 763	28 043	1 477 279	–
<b>Total</b>		<b>121 224</b>		<b>1 662 965</b>	<b>80 410</b>	<b>4 235 980</b>	<b>757 244</b>	

(1) La valeur des options dans le cours et non levées à la fin de l'exercice est établie selon l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2014, soit 52,68 \$, et le prix de levée des options, multiplié 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 2014, soit 52,68 \$.

**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 2014. 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 <sup>(1)</sup> (S)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> (S)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (S)
Louis Vachon	3 514 529	1 982 367	2 126 250
Ghislain Parent	229 330	222 587	504 000
Ricardo Pascoe	1 083 154	2 480 074	2 797 879
Luc Paiement	739 484	1 404 568	1 256 850
Diane Giard	210 477	338 594	1 256 850

(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 l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto et le prix de levée. À la date d'acquisition des droits, le prix de l'action était de 46,33 \$ alors que le prix de levée des options variait de 29,25 \$ à 38,36 \$.

(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 et incluant les équivalents de dividendes qui ont été versés depuis l'octroi.

(3) 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.

## INFORMATION COMPLÉMENTAIRE SUR LE RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

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 régissant le 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

Pour de plus amples renseignements concernant le Régime d'options d'achat d'actions, veuillez consulter la section « Description des programmes » de la partie 7 de la Circulaire.

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 2014.

#### Informations sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

- 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
- 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

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	14 676 191	34,65 \$	8 510 176

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 <sup>(1)</sup>	Valeur à l'octroi (\$) <sup>(2)</sup>	Valeur totale de l'octroi (\$)	Options levées au cours de l'exercice	Options en circulation à la fin de l'exercice <sup>(3)</sup>	Options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice <sup>(1)</sup>	Total des options disponibles et en circulation à la fin de l'exercice
2014	3 170 260	9,11	28 881 069	2 944 507	14 676 191	8 510 176	23 186 367
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

(1) Le nombre d'options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice 2014 représentait 2,59 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation, soit 328 672 785 actions ordinaires. De ce nombre, 3 170 260 options ont été octroyées en décembre 2014, ce qui représente 0,96 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

(2) La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2014 correspondait à 9,11 \$ ou 19 % du cours de l'action au 9 décembre 2014, soit 47,93 \$. Ce pourcentage correspond à la moyenne des résultats estimés selon le modèle Black & Scholes de 2009 à 2013.

(3) Le nombre d'options en circulation à la fin de l'exercice 2014 représentait 4,47 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à cette date.

## ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2014, 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.

Nom	Exigence	Titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR (\$)		Propriété <sup>(1)</sup>		Multiple réel	
		Titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR (\$)	Plus-value des options non acquises (\$)	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)	
Louis Vachon	7 fois	65 623 320	8 166 439	73 789 759	63,0	70,8	
Ghislain Parent	4 fois	3 980 720	1 031 340	5 012 060	10,0	12,5	
Ricardo Pascoe	4 fois	24 038 339	2 006 819	26 045 158	53,4	57,9	
Luc Paiement	4 fois	12 050 812	1 418 750	13 469 562	25,4	28,4	
Diane Giard	4 fois	5 633 155	1 132 715	6 765 870	11,9	14,2	

(1) Valeurs établies en date du 31 octobre 2014, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 52,68 \$.



## 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 « 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 2014, les prestations annuelles payables, les changements à l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2013 au 31 octobre 2014, 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 2014.

Soulignons que les montants présentés dans le tableau ci-dessous sont estimatifs et sont 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, pouvant ainsi mettre en cause la pertinence d'une comparaison.

### Régimes de retraite à prestations déterminées <sup>(1) (2)</sup>

Nom	Années de service créditées <sup>(3) (4)</sup>	Prestations annuelles payables <sup>(5) (6) (7)</sup>		Obligation au titre des prestations déterminées au début de l'exercice <sup>(9)</sup>	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(10)</sup>	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>(11)</sup>	Obligation au titre des prestations déterminées à la fin de l'exercice <sup>(9)</sup>
		À la fin de l'exercice <sup>(8)</sup>	À 65 ans <sup>(8)</sup>				
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Louis Vachon	27,0	1 070 000	1 846 000	10 289 000	1 517 000	1 434 000	13 240 000
Ghislain Parent	5,8	54 000	196 000	484 000	109 000	82 000	675 000
Ricardo Pascoe	11,6	141 000	336 000	1 735 000	99 000	236 000	2 070 000
Luc Paiement	8,2	104 000	289 000	1 251 000	124 000	181 000	1 556 000
Diane Giard	4,6	50 000	201 000	410 000	156 000	109 000	675 000

- 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 55 % de la prime annuelle est reconnu pour les autres Membres de la haute direction visés (jusqu'à concurrence de 36 % du salaire de base). La prime annuelle reconnue augmente graduellement depuis 2014 pour atteindre 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.
- Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Diane Giard et Ghislain Parent. Il est de 730 000 \$ (avec augmentation graduelle jusqu'à 1 000 000 \$ en 2017) pour Luc Paiement et Ricardo Pascoe.
- Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1<sup>er</sup> août 2006, a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1<sup>er</sup> août 2006 et le 31 juillet 2010, et accumule 2,5 % du salaire par année entre le 1<sup>er</sup> août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1<sup>er</sup> août 2017 et le 31 juillet 2022 et le crédit prévu selon les dispositions du régime par la suite.
- 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 visés 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 accumulent 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- 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 pour les années antérieures à 2014. 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.
- La rente inclut une revalorisation (à coût neutre) entre 60 ans et 65 ans pour la rente attribuée au service accumulé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 selon les hypothèses comptables. La revalorisation de la rente après l'âge normal de retraite a été introduite au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et ce, pour tous les employés. Elle se calcule sur une base d'équivalence actuarielle, ce qui signifie que la valeur actuarielle de la rente demeure inchangée. Cette disposition est nécessaire afin de ne pas pénaliser les employés qui décident de repousser leur retraite au-delà de l'âge normal de retraite.
- La rente de fin d'exercice est égale à la rente payable à l'âge présumé de retraite utilisé pour calculer la valeur de l'obligation à la fin de l'exercice (61 ans pour Louis Vachon, Ricardo Pascoe, Luc Paiement et Diane Giard, et 62 ans pour Ghislain Parent) au prorata du nombre d'années de service créditées à la fin de l'exercice.
- 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 2013 ou au 31 octobre 2014. 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 4,35 % au 31 octobre 2014 et de 4,75 % au 31 octobre 2013. 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.
- 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.
- 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 Membre de la haute direction visés, 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 une terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante, 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 2014.

### 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'une terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante, d'une terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement), d'un changement de contrôle ou d'un départ à la retraite. Au cours de l'exercice 2014, le Conseil a apporté des modifications administratives aux régimes de rémunération variable à moyen et à long terme dans le but de les harmoniser et de les mettre à jour selon les meilleures pratiques du marché. Certaines dispositions relatives à la cessation d'emploi ont été touchées.

Événement	Conditions applicables
<u>Départ volontaire</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer</li> <li>– La prime annuelle n'est pas versée</li> <li>– Les UAP et UAR sont annulées</li> <li>– L'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur Marchés financiers, versée en UAR, se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ volontaire et sont monnayées au moment de leur acquisition si des conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées</li> <li>– Un délai de 30 jours pour lever les DPVA et les options acquis. À la fin de ce délai, les DPVA et les options acquis mais non levés et non acquis sont annulés</li> <li>– Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées</li> <li>– La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée</li> </ul>
<u>Terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer</li> <li>– La prime annuelle n'est pas versée</li> <li>– Les UAP et UAR sont annulées</li> <li>– Les DPVA et les options acquis mais non levés et non acquis sont annulés</li> <li>– Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées</li> <li>– La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée</li> </ul>
<u>Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement)</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– 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</li> <li>– L'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur Marchés financiers, versée en UAR, se poursuit selon le même échéancier n'eût été le licenciement et sont monnayées au moment de leur acquisition si des conditions de non-sollicitation sont respectées</li> <li>– Un délai est octroyé pour lever les DPVA et les options acquis, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les DPVA et les options acquis mais non levés et non acquis sont annulés</li> <li>– Un délai est octroyé pour monnayer les UAD acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les UAD non acquises sont annulées</li> <li>– La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée</li> </ul>

Événement (suite)	Conditions applicables (suite)
<u>Changement de contrôle et cessation d'emploi dans les deux ans</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– 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</li> <li>– Les DPVA et les options non acquis deviennent immédiatement acquis. Un délai de 12 mois est accordé pour lever les DPVA et les options. À la fin de ce délai, les DPVA et les options non levés sont annulés</li> <li>– Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai de 12 mois est accordé pour les monnayer</li> <li>– 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</li> </ul>
<u>Retraite</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le salaire de base cesse de s'appliquer</li> <li>– Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent (comme pour tout autre employé de la Banque)</li> <li>– La prime annuelle est versée au prorata du nombre de mois travaillés</li> <li>– 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 si des conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées</li> <li>– L'acquisition des DPVA et des options non acquis 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 DPVA et les options acquis si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées</li> <li>– Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai maximal de 23 mois est accordé pour les monnayer</li> <li>– La prestation de retraite est versée mensuellement</li> </ul>

#### 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 2014.

Nom	Valeur estimative supplémentaire <sup>(1)</sup> selon la situation (\$)		
	Retraite, départ volontaire et terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante	Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement) <sup>(2)</sup>	Changement de contrôle et cessation d'emploi <sup>(3)</sup>
Louis Vachon	0	2 883 180	5 423 581
Ghislain Parent	0	188 044	1 507 216
Ricardo Pascoe	0	2 588 120	8 046 635
Luc Paiement	0	2 338 012	3 125 913
Diane Giard	0	192 389	2 145 036

(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 2014 à la suite d'une terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'actions déjà octroyée au cours des exercices antérieurs à 2014. 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 2014, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 11 140 282 \$ pour Louis Vachon et de 10 145 446 \$ 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 2 421 349 \$ pour Ghislain Parent, de 5 358 778 \$ pour Luc Paiement et de 4 235 980 \$ pour Diane Giard.

(3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2014 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 octroyée au cours des exercices antérieurs à 2014. Pour de plus amples renseignements au sujet des attributions à base d'actions et d'options au cours des exercices antérieurs à 2014, veuillez consulter la présente partie de la Circulaire. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2014, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 8 166 439 \$ pour Louis Vachon, de 1 031 340 \$ pour Ghislain Parent, de 2 006 819 \$ pour Ricardo Pascoe, de 1 418 750 \$ pour Luc Paiement et de 1 132 715 \$ pour Diane Giard.

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

### Encours total des prêts

Le 23 janvier 2015, l'encours total des prêts <sup>(1)</sup> consentis par la Banque ou l'une de ses filiales aux administrateurs, membres de la haute direction <sup>(2)</sup> 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	17 968 063 \$ <sup>(A)</sup>	–

(A) Cet encours est composé de prêts dont 86 % 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 <sup>(1)</sup> 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 de 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 2014 (\$)	Encours au 23 janvier 2015 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2014	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2014 (\$)
<b>Plans de souscription de titres</b>						
–	–	–	–	–	–	–
<b>Autres plans</b>						
<b>Stéphane Bilodeau</b> Premier vice-président à la direction, Opérations et Bureau des initiatives stratégiques	Prêts consentis par la Banque	1 086 908 \$ <sup>(3)</sup>	1 015 989 \$ <sup>(3)</sup>	–	–	–
<b>Dominique Fagnoule</b> Premier vice-président à la direction, Technologie de l'information	Prêts consentis par la Banque	187 738 \$ <sup>(4)</sup> 920 000 \$ <sup>(5)</sup>	113 000 \$ <sup>(4)</sup> 906 296 \$ <sup>(5)</sup>	–	–	–
<b>Diane Giard</b> Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises	Prêt consenti par FBN	794 491 \$ <sup>(6)</sup>	783 645 \$ <sup>(6)</sup>	–	–	–
<b>Karen Leggett</b> Première vice-présidente à la direction, Marketing et Stratégie d'entreprise	Prêts consentis par la Banque	1 389 711 \$ <sup>(7)</sup>	1 332 713 \$ <sup>(7)</sup>	–	–	–
<b>Luc Paiement</b> Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine, président du conseil, président et chef de la direction, FBN ltée, et coprésident du conseil, coprésident et cochef de la direction, FBN inc.	Prêt consenti par la Banque	107 454 \$ <sup>(8)</sup>	47 228 \$ <sup>(8)</sup>	–	–	–
<b>Ricardo Pascoe</b> Premier vice-président à la direction, Marchés financiers	Prêts consentis par la Banque	1 386 522 \$ US <sup>(9)</sup>	1 309 100 \$ US <sup>(9)</sup>	–	–	–

(1) Conformément au paragraphe 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 le solde d'une marge de crédit personnelle consentie par la Banque 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 3 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par 2.
- (5) Ce montant représente le solde d'un prêt garanti par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur consenti par la Banque. Ce montant porte intérêt à un 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.
- (6) Ce montant représente un prêt sur marge consenti par Financière Banque Nationale 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 la somme empruntée.
- (7) 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.
- (8) 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 avec EdgeStone Capital Equity Fund II-A, L.P., EdgeStone Capital Equity Fund II-B, L.P., EdgeStone Capital Mezzanine Fund II, L.P. (*dissout le 5 septembre 2013*), 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.
- (9) 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 applicable 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<sup>er</sup> septembre 2015 et il est renouvelable.

## Programme de rachat d'actions

Le programme d'offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités ayant débuté le 20 juin 2013 a pris fin le 19 juin 2014. Ce programme permettait à la Banque d'acquérir, au cours de la période mentionnée précédemment, par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto, un maximum de 6 496 228 actions ordinaires, soit environ 2 % des actions ordinaires alors en circulation. Le prix payé par la Banque pour toute action ordinaire rachetée aux termes de l'OPR correspondait 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 aurait représenté un emploi approprié des fonds excédentaires de la Banque. À l'échéance de cette OPR, le 19 juin 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<sup>e</sup> 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 10 avril 2014 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, inclus dans le Rapport annuel 2014.

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2014, un exemplaire de la Notice annuelle 2014 et de tout autre document intégré par renvoi à la Notice annuelle 2014, un exemplaire des états financiers consolidés annuels avec le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant pour l'exercice terminé le 31 octobre 2014, 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 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<sup>e</sup> 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;
- Énoncé relatif à la diversité du Conseil; 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 qu'il est 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<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

## Marques de commerce

Les marques de commerce utilisées dans la Circulaire comprennent notamment Banque Nationale du Canada, Banque Nationale, Financière Banque Nationale, Banque Nationale Gestion privée 1859, *un client, une banque*, Tout-En-Un Banque Nationale, *Présents pour les jeunes* 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) *Dominic Paradis*

Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 20 février 2015

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), dont le siège social est situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3, a transmis à la Banque cinq propositions en vue de leur inclusion dans la Circulaire.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote des actionnaires que la proposition n° 1 intitulée « Options d'achat d'actions ». La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire la proposition n° 2 intitulée « Rapport sur la rémunération » à titre informatif seulement. Le MÉDAC a accepté que cette dernière proposition ne soit pas soumise au vote des actionnaires compte tenu, notamment, du processus mis en place par le Conseil aux fins de la détermination de la rémunération de la haute direction et décrit plus amplement dans la partie 7 de la Circulaire. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral de ces deux propositions.

De plus, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition intitulée « Compétences des administrateurs : carence en responsabilité sociale et en environnement » compte tenu de l'engagement pris par la Banque de décrire plus amplement dans la Circulaire les compétences de certains de ses administrateurs en matière de responsabilité sociale, y compris en environnement, et aussi en raison de l'importance accordée par la Banque aux questions de responsabilité sociale, le tout tel qu'il est décrit plus amplement dans la partie 4 de la Circulaire.

Finalement, le MÉDAC a également accepté de retirer sa proposition intitulée « Régimes de retraite pour les hauts dirigeants » et celle intitulée « Pratiques commerciales en regard des cartes de crédit et responsabilité sociale ».

### Proposition n° 1 (Soumise au vote des actionnaires)

#### Proposition et énoncé de l'actionnaire :

*« Il est proposé que le conseil d'administration abolisse, sur une période de cinq ans, les options d'achat d'action comme moyen de rémunération et les remplace par une formule de rémunération axée sur la performance à long terme de l'institution. »*

#### Argumentaire

D'entrée de jeu, mentionnons qu'au milieu du siècle dernier, la littérature académique traitait de la rémunération des hauts dirigeants sous forme principalement de salaires et considérait les rémunérations incitatives avec beaucoup de prudence.

*« In mid-twentieth-century business articles and textbooks, one finds references to executive "salaries"; mention of incentives (in cash, stock, or options) is an exception. As a management professor stated in 1951, "It is usually unwise to have a large proportion of executive pay consist of incentives." <sup>(1)</sup> »*

La rémunération variable s'est développée à partir des années 1980 et les options d'achat d'actions ou toute autre rémunération à base d'actions ont pris une portion de plus en plus importante dans les outils utilisés pour fixer la rémunération des hauts dirigeants. Dans un contexte de marché boursier généralement haussier, cette formule a sûrement contribué à une hausse sans cesse croissante des rémunérations. De plus, comme le décrit le professeur Yvan Allaire dans le document intitulé *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants* :

*« Elles (options d'achat d'actions) ont tendance à récompenser la < chance > autant que la performance; un marché boursier haussier fait monter toutes les barques; à moins que le prix d'exercice ne soit indexé en fonction d'un indice boursier (une pratique rare qui soulève d'autres questions épineuses) les dirigeants < veinards > qui traversent une de ces époques récurrentes de flambées de cours boursiers deviendront très riches; ceux qui passeront une bonne partie de leur carrière en période de stagnation boursière auront moins de chance <sup>(2)</sup>. »*

Enfin, il est permis de s'interroger sur la nécessité d'un tel poids de la rémunération variable qui favorise une prise de risque excessive et qui fut proposée par plusieurs comme l'un des facteurs explicatifs de la dernière crise financière :

*« Risk-taking incentives provided by incentive compensation arrangements in the financial industry were a contribution factor to the financial crisis that began in 2007 <sup>(3)</sup>. »*

Étant donné que celles-ci, comme l'écrit si bien Placements NEI, « sont complexes, susceptibles d'être manipulées et ont pour effet de récompenser excessivement les hauts dirigeants d'après un indicateur de performance unique et discutable <sup>(4)</sup> », nous proposons l'abolition progressive des options d'achat d'action. »

#### Position de la Banque :

La politique de rémunération de la Banque s'appuie premièrement sur une rémunération établie selon le rendement financier et boursier de la Banque en prenant en compte différentes périodes de rendement. Pour ce faire, la Banque utilise plusieurs véhicules de rémunération qui correspondent à autant d'horizons temporels et de mesures de performance. Ainsi, le Régime d'options vient compléter le programme de rémunération incitative annuel et le régime d'UAP, lesquels ont des périodes de performance de un et trois ans et qui se concentrent principalement sur le bénéfice net disponible aux actionnaires et sur le RTA. Le Régime d'options, quant à lui, a une durée de vie allant jusqu'à 10 ans par octroi et n'a de la valeur que dans la mesure où le cours de l'action ordinaire de la Banque s'apprécie de manière soutenue lors de cette période. On doit par ailleurs souligner que chacune des mesures de performance mentionnée précédemment a un lien direct avec les gains et profits que les actionnaires de la Banque peuvent eux-mêmes réaliser. Dans cette optique, on peut affirmer qu'elles s'alignent bien avec les intérêts des actionnaires.

Le second pilier de la politique de rémunération de la Banque consiste à favoriser la prise de risque judicieuse. Afin de minimiser les risques liés au Régime d'options et de l'encadrer de pratiques de gouvernance robustes, les mesures suivantes ont été mises en place au fil des années :

- 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;
- aucune option ne peut être levée à l'extérieur des périodes d'opérations, qui suivent la publication des états financiers de la Banque à chaque trimestre;
- la valeur du prix de levée ne peut être modifiée après l'octroi;
- 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;
- les Dirigeants sont sujets aux lignes directrices en matière d'actionariat;
- les Membres de la haute direction doivent conserver la valeur des gains obtenus à la levée si leur exigence en matière d'actionariat n'a pas été atteinte;
- le président et chef de la direction doit détenir son exigence en matière d'actionariat pendant au moins douze mois suivant sa retraite ; et
- des initiatives de rachat d'actions assurent une gestion prudente de l'effet de dilution des actions de la Banque; historiquement, la Banque a racheté plus d'actions qu'elle n'a octroyé d'options, annulant ainsi l'effet de dilution.

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 du groupe de référence de la Banque.

(1) LORSCH, J. et R. KHURANA. 2010. *The Pay Problem*. Mai-Juin 2010. Harvard Magazine. <http://harvardmagazine.com/2010/05/the-pay-problem>

(2) ALLAIRE, Y. *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants*, IGOPP, p. 41

(3) Board Of Governors of the Federal Reserve System. *Incentive Compensation Practices: A report on the Horizontal Review of Practices at Large Banking Institutions*. Octobre 2011. P.1. <http://www.federalreserve.gov/publications/other-reports/files/incentive-compensation-practices-report-201110.pdf>

(4) *Une crise, quelle crise? — La rémunération des hauts dirigeants au 21<sup>e</sup> siècle*, Placements NEI [https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec\\_Comp\\_French\\_Final.pdf](https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec_Comp_French_Final.pdf)

Il est à noter que lors de la révision de la rémunération de Louis Vachon, la répartition de sa rémunération à moyen et à long terme a été examinée afin de s'assurer qu'elle correspondait aux pratiques de marché et présentait un équilibre entre les véhicules de rémunération. Ainsi, il a été décidé de réduire le poids qu'occupent les options d'achat d'actions afin de rediriger cette valeur en UAP. Conséquemment, la cible de Louis Vachon en ce qui concerne les options d'achat d'actions a été réduite de 200 % du salaire de base à 150 %, alors que celle qui concerne les UAP a été augmentée de 250 % du salaire de base à 300 %. Conséquemment, la proportion de la rémunération totale directe cible de Louis Vachon attribuable aux options est maintenant de 21 %, ce qui est comparable à ce qu'on retrouve dans le groupe de référence de la Banque. Un premier pas avait été fait en cette direction en 2011 alors que la proportion de rémunération totale en options avait été diminuée de 40 % à 29 %.

La répartition de la rémunération variable à moyen et à long terme a également été revue pour tous les Dirigeants de la Banque. À partir des octrois de décembre 2015, une portion de la rémunération qui leur était octroyée sous la forme d'options d'achat d'actions le sera dorénavant sous la forme d'UAP, assurant ainsi une plus grande diversification des véhicules de rémunération et la rétribution de l'atteinte d'objectifs avec différents horizons temporels.

Le Conseil est confiant que cette répartition de la rémunération variable atteint l'objectif ultime d'attirer, motiver et retenir des Dirigeants performants qui pourront continuer à se concentrer à créer de la valeur pour les actionnaires, comme en témoigne le RTA de la Banque qui s'est maintenu parmi les leaders de l'industrie au cours des dix dernières années.

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

## Proposition n° 2 (Non soumise au vote des actionnaires)

### Proposition et énoncé de l'actionnaire :

« Il est proposé que la Banque adopte une politique sur la rémunération de ses hauts dirigeants comprenant le recours annuel au ratio d'équité comme barème de fixation de la rémunération dans le but d'assurer les actionnaires que sa stratégie de rémunération pour les hauts dirigeants est juste et équitable.

### Argumentaire

Nos analyses des circulaires de sollicitation de procurations nous conduisent à la conclusion que l'exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants dépend fortement des comparaisons horizontales avec leurs pairs dans des entreprises dites similaires. Une telle méthode conduit à une hausse continue de la rémunération, car cette méthode entraîne une augmentation chaque fois qu'une entreprise accorde une rémunération supérieure à la médiane de son groupe. Plusieurs observateurs en matière de saine gouvernance ont dénoncé ce recours quasi exclusif à cette méthode. Celle-ci crée une divergence grandissante entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé créant à la fois un problème d'injustice au sein de l'entreprise et un dysfonctionnement au sein de l'économie, les travailleurs étant moins nombreux à avoir le pouvoir d'achat suffisant pour s'offrir ce que l'économie est capable de produire — ce qui constitue un facteur explicatif de la récente crise financière.

Comme l'écrivait Yvan Allaire :

« Or, naguère les systèmes de rémunération étaient conçus dans un esprit d'équité interne et non en fonction d'un supposé marché du « talent ». On doit à nouveau adopter des façons de rémunérer qui contribuent à susciter et protéger la solidarité, la confiance mutuelle et un sentiment d'équité au sein de l'entreprise et autour d'elle, à donner aux membres de l'organisation la conviction « d'être tous dans le même bateau » et à leur faire partager une vision à long terme de la société <sup>(1)</sup>. »

Conscientes des préoccupations soulevées par cette méthode, les six grandes banques canadiennes ont demandé l'an dernier au cabinet Meridian, cabinet de rémunération, d'analyser cette question et de formuler des recommandations. Tout en défendant la pertinence du balisage horizontal, le cabinet suggérait :

« *While vertical benchmarking is unlikely to be sufficient as a primary basis for setting executive compensation, it can provide important context for a Committee, particularly in assessing trends in pay disparity* <sup>(2)</sup>. »

Considérant les avantages à comparer la rémunération des hauts dirigeants avec celle des autres employés de la Banque, nous proposons qu'il soit prévu, dans la politique de la Banque, le recours systématique au ratio d'équité, soit le rapport entre la rémunération totale du chef de la direction et le revenu médian des salariés de la Banque. »

### Position de la Banque :

Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération versée aux Dirigeants soit établie de façon juste et équitable. Dans cette optique, il importe que les niveaux de rémunération soient adéquats lorsque l'on compare les Dirigeants entre eux, mais aussi lorsque l'on compare les Dirigeants à l'ensemble des employés de la Banque.

Ainsi, la Banque a adopté au fil des ans une multitude de pratiques assurant une rémunération équitable à tous les niveaux de l'organisation, dont notamment des avantages sociaux et de retraite similaires pour tous les employés et une rémunération incitative annuelle déterminée selon les mêmes résultats pour tous les niveaux d'employés. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la sous-section « Rémunération équitable et autres pratiques socialement responsables » à la partie 7 de la Circulaire.

Le Conseil veille à ce que les politiques et programmes en place soient concurrentiels, tant pour l'ensemble des employés que pour les Dirigeants, tout en servant les intérêts des actionnaires et la prospérité à long terme de la Banque. Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, la Banque se base généralement sur les pratiques exemplaires d'établissement horizontal, telles qu'elles ont été établies par la firme Meridian dans son rapport de 2013. Ceci permet notamment de ne pas gonfler artificiellement la rémunération des Dirigeants. De fait, le balisage de la rémunération des Dirigeants de la Banque se fait à partir d'un groupe de référence composé de sociétés oeuvrant dans le secteur financier, ayant une clientèle comparable et recherchant le même type de candidats. La Banque prend également soin d'ajuster les données de marchés à sa taille relative par rapport à ses pairs, selon la méthodologie de son conseiller indépendant, Le Groupe Hay. C'est à partir de ces données ajustées qu'est déterminée la rémunération cible des postes de la Banque, rémunération équivalant à la médiane ajustée du groupe de référence.

La Banque préfère s'assurer de la qualité de ses pratiques de rémunération plutôt que de mettre l'emphase sur un ratio qui, pris hors contexte, pourrait faire porter les discussions exclusivement sur un nombre alors que d'autres considérations sont plus pertinentes.

Le succès de l'ensemble des pratiques de la Banque a encore une fois été reconnu cette année avec une dixième nomination au palmarès des 50 Employeurs de choix au Canada de la firme AON Hewitt et associés, un standard parmi les grandes organisations canadiennes.

Enfin, le Conseil s'engage à rester à l'affût de l'évolution de la question du ratio d'équité, particulièrement aux États-Unis compte tenu de la position prise par la Securities and Exchange Commission à ce sujet, et à en évaluer l'effet et la pertinence sur l'approche de la Banque en matière de rémunération.

**Tel qu'il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.**

(1) <http://www.lesaffaires.com/blogues/yvan-allaire/le-noeud-gordien-de-la-remuneration-des-dirigeants/544879>

(2) <http://www.td.com/document/PDF/corporateresponsibility/Canadian-Banks-Horizontal-Benchmarking.pdf>



## RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

### Siège social

Banque Nationale du Canada  
Tour de la Banque Nationale  
600, rue De La Gauchetière Ouest, 4<sup>e</sup> 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, 7<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) Canada H3A 3S8  
Téléphone : 1 888 838-1407  
Télécopieur : 1 888 453-0330  
Adresse électronique : [service@computershare.com](mailto:service@computershare.com)  
Internet : [computershare.com](http://computershare.com)

Pour toute correspondance (adresse postale) :  
Société de fiducie Computershare du Canada  
100 University Avenue, 8<sup>th</sup> 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<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2  
Téléphone : 1 866 517-5455  
Télécopieur : 514 394-6196  
Adresse électronique : [relationsinvestisseurs@bnc.ca](mailto:relationsinvestisseurs@bnc.ca)  
Internet : [bnc.ca/relationsinvestisseurs](http://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](mailto:conseildadministration@bnc.ca) ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

