



15 AVRIL 2016

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



Réalisons vos idées











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.**

Bienvenue à la version pdf en ligne de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Nationale du Canada qui a été améliorée grâce à des boutons de navigation et de tâche pour vous aider à naviguer dans le document et à trouver plus rapidement l'information que vous souhaitez obtenir. La table des matières, les renvois aux pages en surbrillance et les adresses URL mènent aux pages et aux sections dans le document ainsi qu'à des sites Internet externes. Les boutons de tâche permettent de rechercher, d'imprimer, d'enregistrer sur un disque et d'afficher des options rapidement, mais pourraient ne pas fonctionner sur tous les navigateurs ou toutes les tablettes.

Boutons de navigation et de tâche

-  Fermer le document
-  Rechercher
-  Imprimer
-  Enregistrer sur un disque
-  Deux pages
-  Une seule page
-  Table des matières
-  Page suivante
-  Page précédente
-  Dernière page consultée

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Assemblée : Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le vendredi 15 avril 2016 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.

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 2015) :

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;
- la chef de la direction Marketing et première vice-présidente à la direction, Développement corporatif;
- 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, Opérations;
- 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 et Bureau des initiatives stratégiques.

L'expression « autres Membres de la haute direction » désigne 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 2015 : Notice annuelle de la Banque datée du 1^{er} décembre 2015 et déposée le 2 décembre 2015 sur le site Internet bnc.ca et sur le site Internet 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

Rapport annuel 2015 : Rapport annuel de la Banque déposé le 2 décembre 2015 sur le site Internet bnc.ca et sur le site Internet sedar.com, incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2015 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.

Montréal, le 19 février 2016

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 vendredi 15 avril 2016 à 10 h (HAE), au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, à Montréal (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 2015 de la Banque sont disponibles sur le site Internet 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.

La webdiffusion de cet événement sera accessible dans la section « Relations investisseurs » de notre site Internet, à l'adresse : bnc.ca/relationsinvestisseurs. 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 vendredi 15 avril 2016
Heure : 10 h (HAE)
Lieu : 600, rue De La Gauchetière Ouest
4^e étage
Montréal (Québec) Canada

Aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2015 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; et
5. 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 19 février 2016

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 19 février 2016 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 19 février 2016, 337 251 783 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

Exercice du droit de vote

Les détenteurs d'actions ordinaires inscrits peuvent exercer leurs droits de vote en assistant à l'Assemblée ou en remplissant un formulaire de procuration. Si vous ne prévoyez pas assister à l'Assemblée, veuillez remplir, dater et signer le formulaire de procuration ci-joint. Vous pouvez le retourner soit par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1, soit par télécopieur au 1 866 249-7775. Ce formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard le mercredi 13 avril 2016 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 [partie 1](#) de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et vous reporter aux directives reçues de votre courtier.

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 « Perspectives pour la Banque Nationale » et « Principales tendances économiques » du Rapport annuel 2015, 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 2016 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 spécifique. Les hypothèses qui ont trait à la performance des économies du Canada et des États-Unis en 2016 et à leurs effets sur les activités de la Banque figurent parmi les principaux facteurs pris en considération au moment de déterminer les priorités et les objectifs stratégiques et de fixer les objectifs financiers, notamment en ce qui a trait à la provision pour pertes sur créances. Au moment d'établir les prévisions concernant la croissance économique en général et dans le secteur des services financiers en particulier, la Banque s'appuie surtout sur les données économiques historiques fournies par les gouvernements du Canada et des États-Unis et leurs organismes.

Il est fort possible que les projections expresses ou implicites contenues dans ces déclarations prospectives ne se réalisent pas ou se révèlent inexactes. La Banque recommande aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations, étant donné que divers facteurs, dont plusieurs sont indépendants de la volonté de la Banque, pourraient faire en sorte que les résultats, les conditions, les mesures ou les événements futurs varient sensiblement des objectifs, attentes, estimations ou intentions figurant dans ces déclarations prospectives. Ces facteurs incluent notamment, le risque de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique et le risque environnemental, lesquels sont décrits plus amplement dans la section « Gestion des risques » débutant à la page 55 du Rapport annuel 2015, 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, 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, et 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 la section « Gestion des risques » du Rapport annuel 2015. 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

| | | |
|---|--|--------|
| | SOMMAIRE | P. 1 |
| 1 | RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE | P. 6 |
| 2 | ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE | P. 12 |
| 3 | CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR | P. 15 |
| 4 | PRATIQUES DE GOUVERNANCE | P. 24 |
| 5 | RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS | P. 44 |
| 6 | COMITÉS DU CONSEIL | P. 50 |
| 7 | RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION | P. 60 |
| 8 | AUTRES RENSEIGNEMENTS | P. 114 |
| A | ANNEXE – PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE | P. 118 |

SOMMAIRE

Sujets soumis au vote des actionnaires

| | Recommandation du Conseil et de la direction | Page |
|--|--|------|
| Élection des administrateurs | ▶ En faveur de chacun des candidats | 12 |
| Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction | ▶ En faveur | 12 |
| Nomination de l'auditeur indépendant | ▶ En faveur | 13 |

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

Vous êtes invités à élire les 13 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.

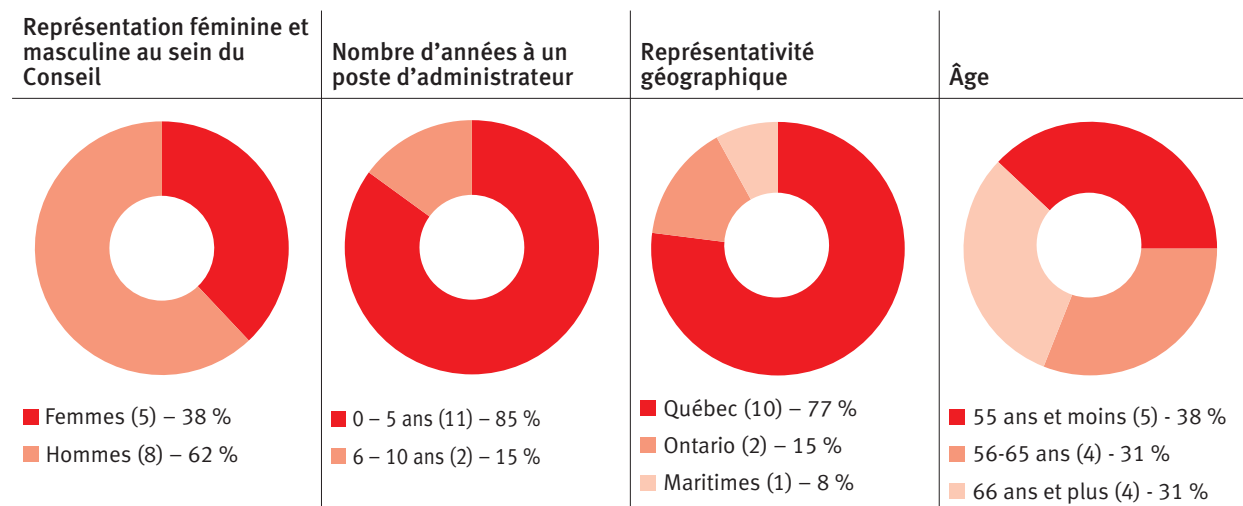
| Candidats à un poste d'administrateur | Âge | Administrateur depuis | Occupation | Indépendant | Comité | Présence au Conseil et aux comités en 2015 | Autres directeurs d'émetteurs assujettis et sociétés publiques |
|---------------------------------------|-----|-----------------------|---|-------------|--------|--|---|
| Raymond Bachand | 68 | Octobre 2014 | Conseiller stratégique, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. | ✓ | ▲▲ | 91,9 % | • Transat A.T. inc. |
| Maryse Bertrand | 56 | Avril 2012 | Administratrice de sociétés | ✓ | ▲ P | 97,4 % | • Metro inc. |
| Pierre Boivin | 62 | Avril 2013 | Président et chef de la direction, Claridge inc. | ✓ | ▲ P | 90,3 % | • La Société Canadian Tire Limitée |
| André Caillé | 72 | Octobre 2005 | Administrateur de sociétés | ✓ | ▲ P | 100 % | • Junex inc. |
| Gillian H. Denham | 55 | Octobre 2010 | Administratrice de sociétés | ✓ | ▲ | 100 % | • Markit Ltd. • Morneau Shepell inc. • Penn West Petroleum Ltd. |
| Richard Fortin | 67 | Août 2013 | Administrateur de sociétés | ✓ | ▲ P | 94,6 % | • Alimentation Couche-Tard inc. • Transcontinental inc. |
| Jean Houde | 70 | Mars 2011 | Président du Conseil | ✓ | ▲ | 100 % | • Gaz Métro inc. |
| Karen Kinsley | 59 | Décembre 2014 | Administratrice de sociétés | ✓ | ▲▲ | 100 % | • Saputo inc. |
| Julie Payette | 52 | Avril 2014 | Directrice, Centre des sciences de Montréal | ✓ | ▲ | 100 % | – |
| Lino A. Saputo jr | 49 | Avril 2012 | Chef de la direction et vice-président du conseil d'administration, Saputo inc. | ✓ | ▲ | 100 % | • Saputo inc. • Transcontinental inc. • Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited ⁽¹⁾ |
| Andrée Savoie | 44 | Avril 2015 | Directrice générale, Acadian Properties Ltd. | ✓ | ▲ | 100 % | – |
| Pierre Thabet | 58 | Mars 2011 | Président, Boa-Franc inc. | ✓ | ▲ | 97,1 % | • Groupe Canam inc. |
| Louis Vachon | 53 | Août 2006 | Président et chef de la direction de la Banque | ✓ | – | 100 % | • Corporation Fiera Capital ⁽²⁾ • Molson Coors Brewing Company |

 Comité d'audit
  Comité de gestion des risques
  Comité de ressources humaines
  Comité de révision et de gouvernance
  Président de comité

- (1) Saputo inc. détient le contrôle et une participation majoritaire dans la société australienne Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited.
- (2) 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. À la suite de 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

| Compétences et expertises | Raymond Bachand | Maryse Bertrand | Pierre Boivin | André Caillé | Gillian H. Denham | Richard Fortin | Jean Houde | Karen Kinsley | Julie Payette | Lino A. Saputo jr | Andrée Savoie | Pierre Thabet | Louis Vachon | Total |
|---|-----------------|-----------------|---------------|--------------|-------------------|----------------|------------|---------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|--------------|-------|
| Affaires juridiques et réglementaires | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 3 |
| Audit / Finance | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 13 |
| Commercialisation | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 11 |
| Entrepreneuriat | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | 5 |
| Gestion des risques | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 12 |
| Gouvernance | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | 8 |
| Marchés et services financiers | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | 6 |
| Marchés internationaux | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | 9 |
| Politique publique | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | | | | 4 |
| Responsabilité sociale | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 |
| Ressources humaines / Rémunération | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | 8 |
| Technologies de l'information et télécommunications | | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | | 4 |



| Éléments-clés de nos pratiques de gouvernance | | Pages |
|---|---|--------------|
| Taille du Conseil (nombre d'administrateurs) | ✓ | 29 |
| Âge moyen des administrateurs | ✓ | 2 |
| Énoncé en matière de diversité adopté par le Conseil | ✓ | 38 |
| Représentation des femmes au Conseil (38 %) et à la direction (38 %) | ✓ | 38, 39 |
| Administrateurs indépendants | ✓ | 29 |
| Indépendance de tous les membres des comités | ✓ | 27, 50 |
| Nombre total d'années en poste à titre d'administrateur limité | ✓ | 35 |
| Connaissances financières suffisantes de tous les administrateurs | ✓ | 28 |
| Nombre de réunions du Conseil au cours de l'exercice 2015 | ✓ | 15 à 21 |
| Nombre de réunions de comités du Conseil au cours de l'exercice 2015 | ✓ | 15 à 21 |
| Exigences remplies en matière de présence aux réunions | ✓ | 15 à 21 |
| Rôles distincts du président du Conseil et du président et chef de la direction | ✓ | 30 |
| Administrateurs élus annuellement et individuellement | ✓ | 12, 34, 35 |
| Politique sur l'élection à la majorité des administrateurs | ✓ | 35 |
| Code de conduite et de déontologie signé et respecté par les administrateurs | ✓ | 25, 30, 38 |
| Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction | ✓ | 12, 13 |
| Processus formel d'évaluation du Conseil en place | ✓ | 32 à 34 |
| Programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs en place | ✓ | 36 |
| Programme de formation continue à l'intention des administrateurs en place | ✓ | 36, 37 |

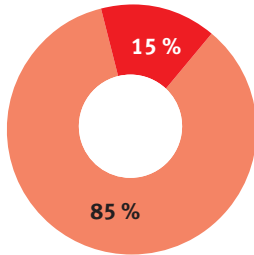
FAITS SAILLANTS 2015 EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

- La Banque a poursuivi la révision de la répartition de la rémunération à moyen et à long terme. Ainsi, une portion de la rémunération à long terme des Dirigeants de la Banque, c'est-à-dire en options d'achat d'actions, a été réduite et remplacée par des UAP.
- Un plafond à la rente annuelle de retraite pour le président et chef de la direction a été introduit en 2015.
- Aucun changement n'a été apporté à la rémunération directe cible du président et chef de la direction.

ÉLÉMENTS-CLÉS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

1. Rémunérer selon le rendement






- ✓ Portion importante de la rémunération variable assujettie au rendement
- ✓ Rémunération des Dirigeants principalement composée d'une rémunération variable liée au rendement financier et boursier de la Banque

| Pondération de la rémunération directe cible moyenne des Membres de la haute direction visés | Composantes de la rémunération variable | | Mesures de rendement |
|---|---|---------------------------|--|
|  <p>15 %</p> <p>85 %</p> <p>■ Rémunération fixe ■ Rémunération variable et à risque</p> | Court terme | Prime annuelle | Résultats financiers de la Banque et niveau de performance individuelle |
| | Moyen terme | UAR | Valeur des actions ordinaires de la Banque |
| | | UAP | Valeur des actions et rendement total à l'actionnaire relatif aux autres banques |
| | Long terme | Options d'achat d'actions | Valeur des actions ordinaires de la Banque |
| | | UAD | Valeur des actions ordinaires de la Banque |

- ✓ Plafonnement de la prime annuelle en vertu du 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

| Composantes de la rémunération variable | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Court terme | Prime annuelle |  Encaissable après un an | | | | | | | | | | |
| Moyen terme | Unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR) |  Acquisition après trois ans | | | | | | | | | | |
| | Unités d'actions assujetties à un critère de performance (UAP) |  Acquisition après trois ans selon le RTA et fourchette d'ajustement plafonnée à 125 % de la cible | | | | | | | | | | |
| Long terme | Options d'achat d'actions |  Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et options viennent à échéance après dix ans | | | | | | | | | | |
| | Unités d'actions différées (UAD) |  Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et encaissement possible uniquement lors de la retraite ou de la cessation d'emploi | | | | | | | | | | |

- ✓ Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération assiste le Conseil et le comité de ressources humaines dans l'exercice de ses fonctions relatives aux ressources humaines et à la gouvernance de la rémunération. Le comité de gestion des risques du Conseil prend connaissance des rapports présentés par ce groupe de travail au comité de ressources humaines
- ✓ Politique permettant l'annulation et la récupération de la rémunération variable antérieurement octroyée

3. Rétribuer la contribution

- ✓ Rémunération établie en fonction du niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience
- ✓ Groupe de référence composé de sociétés financières canadiennes ayant un profil comparable à celui de la Banque
- ✓ 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, selon la méthode d'évaluation de la firme Le Groupe Hay

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires

- ✓ Tenue d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction
- ✓ Alignement de la rémunération du président et chef de la direction sur le rendement total à l'actionnaire

Le Conseil est satisfait de l'approche de rémunération de la Banque qui favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon sous forme de rémunération directe depuis son entrée en poste en 2007 à titre de président et chef de la direction s'élevait à 133 \$ en date du 31 décembre 2015. En comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement annuel de 100 \$ effectué dans des actions ordinaires de la Banque au cours de la même période s'élevait à 158 \$.

| Valeur d'un montant de 100 \$ attribué annuellement en rémunération directe à Louis Vachon entre 2007 et 2015 | Valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque effectué à chaque début d'exercice entre 2007 et 2015 |
|---|--|
| Valeur moyenne de 133 \$ (en date du 31 décembre 2015) | Valeur moyenne de 158 \$ (en date du 31 décembre 2015) |

- ✓ Politique contre les opérations de couverture et exigences minimales d'actionnariat

Des lignes directrices en matière d'actionnariat visent 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. L'exigence est exprimée en un multiple du salaire de base :

| Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années | Exigence | Multiple atteint |
|--|----------|------------------|
| Président et chef de la direction | 7 fois | |
| Louis Vachon | | 43,1 fois |
| Autres Membres de la haute direction | 4 fois | |
| Ghislain Parent | | 8,2 fois |
| Ricardo Pascoe | | 37,1 fois |
| Luc Paiement | | 18,7 fois |
| Diane Giard | | 10,4 fois |

- ✓ Pratiques de gouvernance rigoureuses encadrant les régimes de rémunération différée, notamment le Régime d'options

1. RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

Pourquoi me transmet-on la Circulaire ?

Vous recevez cette Circulaire dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'Assemblée devant avoir lieu le vendredi 15 avril 2016 à 10 h (HAE), au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, à Montréal (Québec) Canada, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement.

La Circulaire est transmise à tous les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables qui détiennent des actions ordinaires de la Banque en date du 19 février 2016 à 17 h (HNE), date de référence aux fins de l'Assemblée.

| SUIS-JE UN DÉTENTEUR INSCRIT ? | SUIS-JE UN PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE ? |
|--|---|
| Vous êtes un détenteur inscrit si les actions ordinaires que vous détenez sont immatriculées à votre nom au registre de la Banque. | Vous êtes un propriétaire véritable si les actions ordinaires que vous détenez ne sont pas immatriculées à votre nom au registre de la Banque et sont plutôt détenues en votre nom par un prête-nom, soit un courtier en valeurs mobilières, un autre intermédiaire ou un mandataire dûment autorisé. |

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 Laurel Hill Advisory Group (« Laurel Hill »), mandatée par la Banque, qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque estime qu'elle paiera à Laurel Hill des honoraires d'environ 25 000 \$ pour ces services.

TRANSMISSION ÉLECTRONIQUE DE DOCUMENTS



RAPIDE



ÉCOLOGIQUE



ÉCONOMIQUE

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

COMMENT S'INSCRIRE À LA TRANSMISSION ÉLECTRONIQUE

| Détenteur inscrit | Propriétaire véritable |
|--|---|
| Les détenteurs inscrits peuvent adhérer au service de transmission électronique via le site Internet computershare.com/ca-fr en suivant les directives. | Les propriétaires véritables du Canada et des États-Unis peuvent adhérer au service de transmission électronique via le site Internet 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, en plus d'aider à réduire les coûts élevés d'impression et d'expédition.

Que contient la Circulaire ?

La Circulaire renferme l'information relative aux sujets énoncés dans l'avis de convocation et à propos desquels vous êtes appelé à vous prononcer. Cette information vous permet entre autres de cerner qui sont les candidats proposés à un poste d'administrateur, quelles sont les pratiques de gouvernance de la Banque, en quoi consiste l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction et quelles sont les propositions d'actionnaires soumises au vote.

À moins d'avis contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 19 février 2016.

Comment puis-je assister à l'Assemblée ?

Vous êtes invité à vous présenter en personne le 15 avril 2016 à 10 h (HAE) au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, à Montréal (Québec) Canada afin d'assister à l'Assemblée.

Il vous est également possible de visionner la webdiffusion de cet événement en vous rendant à la section « Relations investisseurs » du site Internet de la Banque à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs. L'enregistrement de l'Assemblée sera par ailleurs disponible pour réécoute sur le site Internet de la Banque jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée.

Puis-je voter ?

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable et détiez des actions ordinaires de la Banque en date du 19 février 2016 à 17 h (HNE), vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation et de voter lors de l'Assemblée.

Chacune de vos actions ordinaires vous confère un droit de vote à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.

En date du 19 février 2016, 337 251 783 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote lors de l'Assemblée.

Sous réserve de certaines exceptions prévues par la Loi, est toutefois interdit l'exercice des droits de vote rattachés aux actions ordinaires 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.

Il est également 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.

De quelle façon puis-je exercer mes droits de vote ?

Vous pouvez exercer vos droits de vote au moment qui vous semble le plus approprié, avant la tenue de l'Assemblée ou lors de l'Assemblée. Les modalités relatives à l'exercice de vos droits de vote diffèrent toutefois selon que vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable.

| | DÉTENTEUR INSCRIT | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE |
|--------------------|--|---|
| Avant l'Assemblée | <p>Voter via le formulaire de procuration</p> <p>Le formulaire de procuration vous permet d'exercer vos droits de vote en indiquant de quelle façon vous désirez voter à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'Assemblée, veuillez remplir, signer et retourner le formulaire de procuration, le tout suivant les directives qui y sont indiquées.</p> | <p>Voter via le formulaire d'instructions de vote</p> <p>Le formulaire d'instructions de vote vous permet d'exercer vos droits de vote en indiquant de quelle façon vous désirez voter à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'Assemblée, veuillez remplir, signer et retourner le formulaire d'instructions de vote, le tout suivant les directives qui y sont indiquées.</p> |
| Durant l'Assemblée | <p>Voter en assistant à l'Assemblée</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote lors de l'Assemblée, veuillez vous inscrire auprès de Computershare au moment de votre arrivée au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) Canada.</p> <p>Fondé de pouvoir</p> <p>Le formulaire de procuration vous permet également de nommer à titre de fondé de pouvoir une personne chargée de vous représenter à l'Assemblée et d'y exercer vos droits de vote.</p> | <p>Voter en assistant à l'Assemblée</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote lors de l'Assemblée, veuillez :</p> <ul style="list-style-type: none"> – vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote; – ne pas remplir la partie du formulaire concernant l'exercice des droits de vote, puisque votre vote sera recueilli lors de l'Assemblée; et – retourner le formulaire suivant les directions qui y sont indiquées. <p>Fondé de pouvoir</p> <p>Le formulaire d'instructions de vote vous permet également de nommer à titre de fondé de pouvoir une personne chargée de vous représenter à l'Assemblée et d'y exercer vos droits de vote.</p> |

De quelle façon puis-je révoquer le contenu d'un formulaire transmis avant l'Assemblée ?

Si vous avez transmis un formulaire de procuration ou encore un formulaire d'instructions de vote avant la tenue de l'Assemblée et que vous souhaitez en modifier le contenu, il vous est possible de le faire conformément à la procédure qui suit.

| | DÉTENTEUR INSCRIT | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE |
|-----------|--|---|
| Procédure | <p>Vous pouvez révoquer votre procuration de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ en déposant un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé : <ul style="list-style-type: none"> – au siège social de la Banque, à l'attention du Secrétariat corporatif, Banque Nationale du Canada, 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, soit le jeudi 14 avril 2016 à 17 h (HAE), ou précédant la date de reprise en cas d'ajournement; ou – auprès du président de l'Assemblée, le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou encore ✓ 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. | <p>Vous pouvez révoquer vos instructions de vote en suivant les directives de votre courtier en valeurs mobilières.</p> |

Comment puis-je désigner un fondé de pouvoir chargé de me représenter ?

Vous pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne chargée de vous représenter à l'Assemblée et d'y exercer vos droits de vote.

Il est interdit aux courtiers en valeurs mobilières et aux autres intermédiaires canadiens ainsi qu'à leurs mandataires dûment autorisés d'exercer en votre nom les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, sauf si vous leur transmettez des directives précises à cet effet.

Les fondés de pouvoir préalablement désignés dans le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote sont des administrateurs de la Banque. Si vous désirez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que celles qui sont désignées dans l'un ou l'autre de ces formulaires, il vous 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 le formulaire 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 votre fondé de pouvoir soit lui-même détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

| | DÉTENTEUR INSCRIT | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE |
|---------------------------------|---|---|
| Désigner votre fondé de pouvoir | <p>Via le formulaire de procuration</p> <p>Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez remplir la section à cet effet dans le formulaire de procuration et assurez-vous de retourner le formulaire de la manière suivante :</p> <p>✓ par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; ou</p> <p>✓ par télécopieur au 1 866 249-7775.</p> <p>Votre formulaire de procuration devra être reçu au plus tard le mercredi 13 avril 2016 à 17 h (HAE).</p> | <p>Via le formulaire d'inscription de vote</p> <p>Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez remplir la section à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote et assurez-vous de retourner le formulaire, le tout suivant les directives qui y sont indiquées.</p> <p>Votre formulaire d'instructions de vote doit être reçu avant la date limite et suivant les directives qui y sont indiquées.</p> |

De quelle façon mon fondé de pouvoir exercera-t-il les droits de vote rattachés à mes actions ?

Le fondé de pouvoir que vous aurez désigné dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote exercera les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires selon les directives que vous aurez pris soin d'indiquer dans l'un ou l'autre de ces formulaires.

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

| Sujets indiqués dans l'avis de convocation | Vote |
|---|------------------|
| Élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur | EN FAVEUR |
| Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction | EN FAVEUR |
| Nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant | EN FAVEUR |

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

Que fera mon fondé de pouvoir en cas de changement ou d'ajout de sujets à l'ordre du jour de l'Assemblée ?

Votre fondé de pouvoir dispose d'un pouvoir discrétionnaire relativement à tout changement proposé lors de l'Assemblée concernant les sujets indiqués dans l'avis de convocation, 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 le formulaire 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.

Comment le dépouillement des votes se déroule-t-il et de quelle façon en assure-t-on la confidentialité ?

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.

Comment puis-je consulter le résultat des votes ?

Après l'Assemblée, la Banque publiera sans délai un communiqué de presse présentant le résultat des votes. Vous pourrez consulter ce communiqué de presse directement sur le site Internet bnc.ca ou sur le site Internet sedar.com.

2. ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

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 2015 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2015 de la Banque, disponible sur son site Internet bnc.ca ainsi que sur le site Internet sedar.com.

Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 13. Les administrateurs sont élus individuellement et annuellement. Lawrence S. Bloomberg, Louise Laflamme et Roseann Runte ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur. Tous les candidats proposés à l'élection sont actuellement administrateurs de la Banque.

Les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque ont été recommandés au Conseil par le comité de révision et de gouvernance. Leur nom et un sommaire de leur expérience professionnelle sont présentés dans la partie 3 de la Circulaire. On y précise également les conseils d'administration des émetteurs assujettis⁽¹⁾ et des sociétés publiques 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 chacun des candidats à un poste d'administrateur lors de l'assemblée annuelle tenue le 15 avril 2015 est disponible et présenté dans le sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat présenté dans la partie 3 de la Circulaire ainsi que sur le site Internet bnc.ca et sur le site Internet sedar.com.

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

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

En soumettant au vote consultatif son approche en matière de rémunération de la haute direction, le Conseil 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

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

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 93 % l'approche du Conseil à cet égard.

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 2016. »

La résolution consultative ci-dessus, sur laquelle les détenteurs d'actions ordinaires 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 la [partie 7](#) de la Circulaire.

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

Nomination de l'auditeur indépendant

Au cours de l'exercice 2015, 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^{er} novembre 2015 et se terminant le 31 octobre 2016.

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 2015.

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.

| | 2015 (\$) | 2014 (\$) |
|--|------------------|------------------|
| Honoraires d'audit ⁽¹⁾ | 5 100 070 | 4 930 066 |
| Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾ | 356 409 | 1 383 218 |
| Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾ | 97 538 | 104 092 |
| Autres honoraires ⁽⁴⁾ | 740 041 | 260 957 |
| Total | 6 294 058 | 6 678 333 |

- (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 avis fiscaux.
- (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.

Propositions d'un actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a transmis à la Banque quatre propositions en vue de leur inclusion dans la Circulaire. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre aucune de ces quatre propositions au vote des actionnaires. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire à titre informatif seulement ces propositions. La Banque a reproduit le texte intégral de ces quatre propositions ainsi que ses réponses à celles-ci à l'annexe A de la Circulaire.

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 2017 est le lundi 21 novembre 2016 à 17 h (HNE).

3. CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

Les tableaux suivants présentent des renseignements sur chacun des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque. Ces renseignements 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 auxquels les candidats siègent actuellement ou ont siégé au cours des cinq dernières années. Ces renseignements 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

| | 19 février 2016 | 20 février 2015 |
|----------------------------|-----------------|-----------------|
| Actions ordinaires | 434 899 | 493 366 |
| Unités d'actions différées | 70 770 | 97 212 |
| Valeur (\$) | 19 427 803 | 28 111 513 |

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 20 février 2015 et du 19 février 2016 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés les 20 février 2015 et 19 février 2016, soit 47,60 \$ et 38,42 \$, respectivement.

RAYMOND BACHAND



Indépendant
68 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis octobre 2014
Résultat des votes en 2015 :
99,71 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit / Finance
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Politique publique

Raymond Bachand est, depuis 2014, conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. et président de l'Institut du Québec, une coentreprise regroupant Le Conference Board du Canada et HEC Montréal. Il est également 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 occupé différents postes et dirigé divers ministères dont ceux du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, du Tourisme, des Finances et du Revenu en plus d'être ministre responsable de la région de Montréal et porte-parole de l'opposition officielle en matière de finances. 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. 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 est également membre du Barreau 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 | 18/19 | 94,7 % |
| Membre du CGR | 13/15 | 86,7 % |
| Membre du CRG ⁽¹⁾ | 3/3 | 100 % |
| Total | 34/37 | 91,9 % |

Émetteurs assujettis et sociétés publiques

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités |
|---|---|
| Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2015) |
| Transat A.T. inc. | 2014 à ce jour – |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | |
| 2015 | 1 031 | 2 363 | 3 394 | 38,42 | 130 397 | 450 000 | 11 712 | 28,9 % – ⁽⁷⁾ |
| 2014 | 330 | 390 | 720 | 47,60 | 34 272 | 450 000 | 9 454 | 7,6 % – ⁽⁷⁾ |

MARYSE BERTRAND

Indépendante
56 ans
Montréal (Québec) Canada
Administratrice depuis avril 2012
Résultat des votes en 2015 :
99,43 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :
– **Affaires juridiques et réglementaires**
– **Gestion des risques**

– **Gouvernance**
– **Technologies de l'information et télécommunications**

Maryse Bertrand est administratrice de sociétés, dont Metro inc., une société du secteur de l'alimentation. De 2009 à 2015, elle a été vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocat-conseil de CBC/Radio-Canada. Elle est membre du conseil d'administration du Festival de films Cinéma et membre du comité de ressources humaines du conseil des gouverneurs de l'Université McGill. Elle a également siégé pendant plus de 10 ans au conseil d'administration de Corporation La Senza, dont elle a présidé le comité de régie d'entreprise et a été membre du comité de vérification, et a été présidente du conseil d'administration d'ARTV inc. de 2011 à 2015. Elle a reçu de nombreux prix et distinctions, notamment en 2007 la distinction de *Advocatus Emeritus* accordée par le Barreau du Québec en reconnaissance d'une contribution exceptionnelle à la profession juridique. 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 en développement des cadres supérieurs. Maryse Bertrand est membre du Barreau 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 | 18/19 | 94,7 % |
| Présidente et membre du CRG ⁽⁸⁾ | 5/5 | 100 % |
| Membre du CGR | 15/15 | 100 % |
| Total | 38/39 | 97,4 % |

Émetteurs assujettis et sociétés publiques

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | | Fonctions au sein des conseils et comités |
|--|----------------|--|
| Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2015) | | |
| Metro inc. | 2015 à ce jour | – Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|------------------|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | | |
| 2015 | 4 915 | 6 958 | 11 873 | 38,42 | 456 161 | 450 000 | 11 712 | 101,3 % | Oui |
| 2014 | 4 033 | 4 450 | 8 483 | 47,60 | 403 791 | 450 000 | 9 454 | 89,7 % | – ⁽⁹⁾ |

PIERRE BOIVIN

Indépendant
62 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis avril 2013
Résultat des votes en 2015 :
99,26 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :
– **Audit / Finance**
– **Responsabilité sociale**

– **Ressources humaines / Rémunération**
– **Technologies de l'information et télécommunications**

Pierre Boivin est depuis 2011 président et chef de la direction de la société d'investissement privé Claridge inc. Il siège au 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. En 2012 et 2013, il a également été membre du conseil d'administration de Lumenpulse inc. Il a été membre du conseil d'administration de Quester Energy Corporation de 2008 à 2012, et de son comité d'audit en 2011 et 2012. De 1999 à 2011, Pierre Boivin a été président et chef de la direction du Club de hockey Canadien, inc. et de L'Aréna des Canadiens inc. 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 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. L'Université de Montréal lui a décerné un doctorat honorifique et il a été reçu officier de l'Ordre du Canada.

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 | 16/19 | 84,2 % |
| Président et membre du C/audit | 5/5 | 100 % |
| Membre du CRH | 7/7 | 100 % |
| Total | 28/31 | 90,3 % |

Émetteurs assujettis et sociétés publiques

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | | Fonctions au sein des conseils et comités |
|---|----------------|---|
| Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2015) | | |
| La Société Canadien Tire Limitée | 2013 à ce jour | – Membre du comité d'audit – Membre du comité de la gestion des ressources en personnel de direction et de la rémunération |
| Sirius XM Canada Holdings Inc. | 2005 - 2014 | – |
| Quester Energy Corporation | 2008 - 2012 | – |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|-----|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | | |
| 2015 | 14 464 | 1 978 | 16 442 | 38,42 | 631 702 | 450 000 | 11 712 | 140,3 % | Oui |
| 2014 | 13 579 | – | 13 579 | 47,60 | 646 360 | 450 000 | 9 454 | 143,6 % | Oui |

ANDRÉ CAILLÉ



Indépendant
72 ans
Lac-Brome (Québec) Canada
Administrateur depuis octobre 2005
Résultat des votes en 2015 :
99,31 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gestion des risques**
- **Responsabilité sociale**
- **Ressources humaines / Rémunération**

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, après plusieurs années en qualité de président-directeur général et président du conseil d'administration d'Hydro-Québec. 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 il a été fait chevalier de la Légion d'honneur de la République française. Il est également membre de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre national du Québec. L'Université de Montréal, l'Institut national de la recherche scientifique et le Collège militaire royal du Canada lui ont 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 | 19/19 | 100 % |
| Président et membre du CRH | 7/7 | 100 % |
| Membre du C/audit | 5/5 | 100 % |
| Membre du CRG | 5/5 | 100 % |
| Total | 36/36 | 100 % |

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2015) | |
|---|--|---------------------------------------|
| Administrateur (au cours des cinq dernières années) | | |
| Junex inc. | 2008 à ce jour | – Président du comité de rémunération |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|-----|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | | |
| 2015 | 13 527 | 35 032 | 48 559 | 38,42 | 1 865 637 | 450 000 | 11 712 | 414,6 % | Oui |
| 2014 | 12 113 | 30 937 | 43 050 | 47,60 | 2 049 180 | 450 000 | 9 454 | 455,3 % | Oui |

GILLIAN H. DENHAM



Indépendante
55 ans
Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis octobre 2010
Résultat des votes en 2015 :
99,03 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Commercialisation**
- **Marchés et services financiers**
- **Ressources humaines / Rémunération**

Gillian H. Denham est administratrice de sociétés, notamment présidente du conseil d'administration de Morneau Shepell inc., société de services-conseils et de technologies en ressources humaines, depuis octobre 2015. Avant d'être présidente du conseil d'administration, elle était membre du comité d'audit. Elle est membre du conseil d'administration de Penn West Petroleum Ltd. depuis 2012, et de son comité de gouvernance depuis 2013. Elle a également été membre du comité d'audit de janvier 2013 à juin 2014 et membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de 2013 à 2015, comité qu'elle a présidé de juin 2014 à novembre 2015. 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, par la suite Markit Ltd. Elle siège aussi, depuis 2012, au conseil d'administration, qu'elle préside maintenant, et aux comités d'audit et de révision ainsi qu'au comité d'investissement, qu'elle préside depuis 2013, de La Munich, du Canada, Compagnie de réassurance et de La Compagnie d'Assurance Temple. Gillian H. Denham est membre du conseil des gouverneurs et présidente du sous-comité de finance 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 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 | 19/19 | 100 % |
| Membre du CRH | 7/7 | 100 % |
| Total | 26/26 | 100 % |

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2015) | |
|--|--|---|
| Administratrice /Fiduciaire (au cours des cinq dernières années) | | |
| Markit Ltd. | 2014 à ce jour | – Membre du comité de gouvernance – Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération |
| Penn West Petroleum Ltd. | 2012 à ce jour | – Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération – Membre du comité de gouvernance |
| Morneau Shepell inc. | 2011 à ce jour | – Présidente du conseil d'administration |
| Calloway Real Estate Investment Trust | 2011 – 2012 | – |
| Morneau Sobeco Income Fund | 2008 – 2011 | – |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|-----|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | | |
| 2015 | 13 337 | 482 | 13 819 | 38,42 | 530 926 | 450 000 | 11 712 | 117,9 % | Oui |
| 2014 | 12 787 | 135 | 12 922 | 47,60 | 615 087 | 450 000 | 9 454 | 136,6 % | Oui |

RICHARD FORTIN

Indépendant
67 ans
Boucherville (Québec) Canada
Administrateur depuis août 2013
Résultat des votes en 2015 :
99,54 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Commercialisation**
- **Entrepreneuriat**
- **Gestion des risques**

Richard Fortin est administrateur de sociétés, dont Alimentation Couche-Tard inc., une société exploitant des dépanneurs. Il occupait le poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière d'Alimentation Couche-Tard inc. lorsqu'il a pris sa retraite en 2008. Il est alors devenu président du conseil d'administration de cette société, poste qu'il a occupé jusqu'en 2011. Il siège également au 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 est détenteur d'un baccalauréat en administration avec concentration en finances de l'Université Laval.

| 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 | 18/19 | 94,7 % |
| Président et membre du CGR | 14/15 | 93,3 % |
| Membre du C/audit | 3/3 | 100 % |
| Total | 35/37 | 94,6 % |

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités | |
|--|---|---|
| Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2015) | |
| 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 ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|-------------------|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | | |
| 2015 | 10 399 | 5 525 | 15 924 | 38,42 | 611 800 | 450 000 | 11 712 | 135,9 % | Oui |
| 2014 | 5 205 | 2 519 | 7 724 | 47,60 | 367 662 | 450 000 | 9 454 | 81,7 % | – ⁽¹⁰⁾ |

JEAN HOUDE

Indépendant
70 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis mars 2011
Résultat des votes en 2015 :
98,11 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gouvernance**
- **Marchés et services financiers**
- **Ressources humaines / Rémunération**

Jean Houde est président du Conseil depuis le 10 avril 2014. Il est également président du conseil d'administration de Gaz Métro inc. De 2010 à 2014, il a été président du conseil d'administration de Finance Montréal – La grappe financière du Québec et, de 2012 à 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 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 est membre du Barreau du Québec.

| 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 | 19/19 | 100 % |
| Membre du CRG | 5/5 | 100 % |
| Total | 24/24 | 100 % |

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités | |
|--|---|--|
| Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2015) | |
| 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 ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|-----|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | | |
| 2015 | 14 397 | 339 | 14 736 | 38,42 | 566 157 | 450 000 | 11 712 | 125,8 % | Oui |
| 2014 | 13 770 | – | 13 770 | 47,60 | 655 452 | 450 000 | 9 454 | 145,6 % | Oui |

KAREN KINSLEY

Indépendante
59 ans
Ottawa (Ontario) Canada
Administratrice depuis décembre 2014
Résultat des votes en 2015 :
99,71 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines / Rémunération**

Karen Kinsley est administratrice de sociétés. Depuis novembre 2015, elle est membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Saputo inc., un transformateur laitier. Au fil de sa carrière de 25 années auprès de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), l'agence nationale de l'habitation au Canada, elle a occupé des postes de responsabilité croissante, dont celui de présidente et première dirigeante de 2003 à 2013. Karen Kinsley est détentrice d'un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa. Elle est *Fellow* du Chartered Professional Accountants of Ontario et a obtenu le titre d'administratrice accréditée (IAS.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés.

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

| | Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice) | |
|------------------------------|--|--------------|
| Membre du Conseil | 19/19 | 100 % |
| Membre du CGR ⁽¹⁾ | 8/8 | 100 % |
| Membre du CRH ⁽¹⁾ | 3/3 | 100 % |
| Total | 30/30 | 100 % |

Émetteurs assujettis et sociétés publiques

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités |
|--|---|
| Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2015) | |
| Saputo inc. | – |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|-------|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|--------------|--|--|
| | | | | | | | (\$) | Actions/ UAD | | |
| 2015 | 9 078 | 2 075 | 11 153 | 38,42 | 428 498 | 450 000 | 11 712 | 95,2 % | – ⁽¹²⁾ | |
| 2014 | 5 949 | 157 | 6 106 | 47,60 | 290 646 | 450 000 | 9 454 | 64,5 % | – ⁽¹²⁾ | |

JULIE PAYETTE

Indépendante
52 ans
Montréal (Québec) Canada
Administratrice depuis avril 2014
Résultat des votes en 2015 :
99,70 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gestion des risques**
- **Responsabilité sociale**
- **Technologies de l'information et télécommunications**

Julie Payette est depuis 2013 directrice du Centre des sciences de Montréal (CSM), institution muséale entièrement consacrée 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 2013, Julie Payette siège aussi au conseil d'administration de Robotique First Québec et de Partenariat pour un Canada sans drogue. Elle est également membre depuis 2010 du conseil d'administration d'À nous le podium. De 2011 à 2014, elle a siégé au conseil d'administration du Collège des administrateurs de sociétés. Au cours de sa carrière d'astronaute, Julie Payette a été CAPCOM (Capsule Communicator) au Centre de contrôle de mission de la NASA à Houston et a effectué deux missions à bord d'une navette spatiale en plus d'être astronaute en chef de l'Agence spatiale canadienne. Elle a été chercheur au Woodrow Wilson International Center for Scholars à Washington, D.C. au cours de l'année 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 sociétés certifié (ASC) du Collège des administrateurs de sociétés. 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 | 19/19 | 100 % |
| Membre du C/audit ⁽¹³⁾ | 3/3 | 100 % |
| Total | 22/22 | 100 % |

Émetteurs assujettis et sociétés publiques

| Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités |
|--|---|
| Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2015) | |
| – | – |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|-------|---------------------------------|--|--|----------------|--------------|--|-------------------|
| | | | | | | (\$) | Actions/ UAD | | |
| 2015 | 1 470 | 2 118 | 3 588 | 38,42 | 137 851 | 450 000 | 11 712 | 30,6 % | – ⁽¹⁴⁾ |
| 2014 | 630 | 763 | 1 393 | 47,60 | 66 307 | 450 000 | 9 454 | 14,7 % | – ⁽¹⁴⁾ |

LINO A. SAPUTO JR

Indépendant
49 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis avril 2012
Résultat des votes en 2015 :
85,59 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Commercialisation
- Gestion des risques
- Marchés internationaux
- Responsabilité sociale

Lino A. Saputo jr occupe depuis 2004 le poste de chef de la direction et, depuis 2011, celui de vice-président du conseil d'administration de Saputo inc., l'un des plus grands transformateurs laitiers au monde et qui compte 12 000 employés. Depuis 2008, il est également membre du conseil d'administration de Transcontinental inc., et membre du comité des ressources humaines et de rémunération depuis 2011. Il a également été membre du comité de gouvernance de cette société de 2008 à 2011. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en 2011 la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr. Il 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) | | Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités |
|---|--|--------------|---|--|
| Membre du Conseil | 19/19 | 100 % | Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2015) | |
| Membre du CGR ⁽¹⁵⁾ | 8/8 | 100 % | Saputo inc. 2001 à ce jour | – Vice-président du conseil d'administration |
| Membre du CRH ⁽¹⁵⁾ | 4/4 | 100 % | Transcontinental inc. 2008 à ce jour | – Membre du comité des ressources humaines et de rémunération |
| Total | 31/31 | 100 % | Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited ⁽¹⁶⁾ 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 ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|-----|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | % | Oui |
| 2015 | 15 301 | 5 797 | 21 098 | 38,42 | 810 585 | 450 000 | 11 712 | 180,1 % | Oui |
| 2014 | 14 534 | 3 883 | 18 417 | 47,60 | 876 649 | 450 000 | 9 454 | 194,8 % | Oui |

ANDRÉE SAVOIE

Indépendante
44 ans
Dieppe (Nouveau-Brunswick) Canada
Administratrice depuis avril 2015
Résultat des votes en 2015 :
99,69 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit / Finance
- Commercialisation
- Entrepreneuriat
- Responsabilité sociale

Andrée Savoie est directrice générale d'Acadian Properties Ltd., compagnie de développement et de gestion immobilière dans les provinces Maritimes. Elle a occupé de 2007 à 2015, le poste de présidente et directrice générale de La Construction Acadienne (1991) Ltée. Depuis 2011, elle est membre du conseil d'administration ainsi que du comité de placements d'Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie, dont elle a été membre des comités d'audit et de révision de 2011 à 2015. Depuis 2015, elle siège également au conseil d'administration de la Fondation YMCA du Grand Moncton. Engagée dans sa communauté, elle est membre du comité *Présents pour les jeunes*, région Atlantique de la Banque, et elle est cofondatrice et coprésidente de Carrefour 250, événement annuel amassant des fonds pour un refuge pour femmes et enfants victimes de violence familiale. 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.

| Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités | Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice) | | Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités |
|---|--|--------------|--|---|
| Membre du Conseil ⁽¹⁷⁾ | 11/11 | 100 % | Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2015) | |
| Membre du C/audit ⁽¹⁷⁾ | 3/3 | 100 % | – | – |
| Total | 14/14 | 100 % | | |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ | |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|-------------------|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | % | Oui |
| 2015 | 986 | 747 | 1 733 | 38,42 | 66 582 | 450 000 | 11 712 | 14,7 % | – ⁽¹⁸⁾ |
| 2014 | – | – | – | 47,60 | – | 450 000 | 9 454 | – % | – ⁽¹⁸⁾ |

PIERRE THABET

Indépendant
58 ans
St-Georges (Québec) Canada
Administrateur depuis mars 2011
Résultat des votes en 2015 :
99,75 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Commercialisation**
- **Entrepreneuriat**
- **Gestion des risques**

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., dont il est également membre du comité d'audit depuis 2011, et 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 détient un baccalauréat en administration, concentration marketing et comptabilité, de l'Université de Moncton.

| Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités | Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice) | | Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités |
|---|--|---------------|--|---|
| Membre du Conseil | 18/19 | 94,7 % | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2015) |
| Membre du CGR | 15/15 | 100 % | Groupe Canam inc. 2006 à ce jour | – Membre du comité d'audit |
| Total | 33/34 | 97,1 % | | |

Titres détenus

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Total UAD ⁽⁴⁾ | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Minimum requis | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁶⁾ |
|----------------------|---|--------------------------|---------------------------------|--|--|----------------|-------------|--|
| | | | | | | (\$) | Actions/UAD | |
| 2015 | 183 643 | 7 356 | 190 999 | 38,42 | 7 338 182 | 450 000 | 11 712 | 1 630,7 % Oui |
| 2014 | 173 770 | 5 378 | 179 148 | 47,60 | 8 527 445 | 450 000 | 9 454 | 1 894,9 % Oui |

LOUIS VACHON

Non indépendant (membre de la direction)
53 ans
Beaconsfield (Québec) Canada
Administrateur depuis août 2006
Résultat des votes en 2015 :
99,40 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gestion des risques**
- **Marchés et services financiers**
- **Marchés internationaux**

Louis Vachon est président et chef de la direction de la Banque, depuis 2007. En 2006 et 2007, il a occupé le poste de chef de l'exploitation de la Banque. Il a occupé le poste de président du conseil d'administration de Gestion de portefeuille Natcan inc. de 2004 à 2006. De 2005 à 2006, il a en plus assumé le rôle de président du conseil, président et chef de la direction de FBN. Louis Vachon a commencé sa carrière en 1985 chez Citibanque Canada et s'est joint, en 1986, à Lévesque Beaubien Geoffrion inc., maintenant 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 agi notamment en qualité 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. Il a été nommé PDG de l'année 2014 par le magazine *Canadian Business*, et Personnalité financière des années 2012 et 2014 par le journal *Finance et Investissement*.

| Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités | Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice) | | Émetteurs assujettis et sociétés publiques | Fonctions au sein des conseils et comités |
|---|--|--------------|--|---|
| Membre du Conseil | 19/19 | 100 % | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2015) |
| Total | 19/19 | 100 % | Corporation Fiera Capital ^(A) | – |
| | | | Molson Coors Brewing Company | 2012 à ce jour – Président du comité des finances |

Titres détenus⁽¹⁹⁾

| Année ⁽²⁾ | Total actions ordinaires ⁽³⁾ | Valeur de l'action ⁽⁵⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires (\$) | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat ⁽²⁰⁾ |
|----------------------|---|--|---|--|
| | | | | |
| 2014 | 131 054 | 47,60 | 6 238 170 | 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. À la suite de 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 comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2015.
- (2) Les informations présentent la situation en date du 19 février 2016 pour l'année 2015, et en date du 20 février 2015 pour l'année 2014.
- (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 [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 19 février 2016 pour l'année 2015 et en date du 20 février 2015 pour l'année 2014.
- (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 partir 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 a été nommée présidente du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2015.
- (9) Maryse Bertrand dispose d'un délai de cinq ans à partir 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.
- (10) Richard Fortin dispose d'un délai de cinq ans à partir 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.
- (11) Karen Kinsley a été nommée membre du comité de gestion des risques et du comité de ressources humaines le 15 avril 2015.
- (12) Karen Kinsley dispose d'un délai de cinq ans à partir 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.
- (13) Julie Payette a été nommée membre du comité d'audit le 15 avril 2015.
- (14) Julie Payette dispose d'un délai de cinq ans à partir 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.
- (15) Lino A. Saputo j' n'est plus membre du comité de ressources humaines depuis le 15 avril 2015, date à laquelle il a été nommé membre du comité de gestion des risques.
- (16) Saputo inc. détient le contrôle et une participation majoritaire dans la société australienne Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited.
- (17) Andrée Savoie a été nommée membre du Conseil et du comité d'audit le 15 avril 2015.
- (18) Andrée Savoie dispose d'un délai de cinq ans à partir du 15 avril 2015, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (19) 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 7](#) de la Circulaire.
- (20) 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 par Penn West Petroleum Ltd. 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 du 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.

4. PRATIQUES DE GOUVERNANCE

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 bénéficie à ses clients, ses employés et ses actionnaires.

La gouvernance de la Banque consiste en un ensemble de structures, de politiques et de processus conformes à la réglementation pertinente. 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, soit l'Audit interne, la Gestion des risques, la Conformité et les Finances. Celles-ci soutiennent le Conseil en vérifiant l'efficacité des contrôles au sein des unités d'exploitation et en veillant à ce que les activités, les résultats et les expositions aux risques soient déclarés de façon fiable.

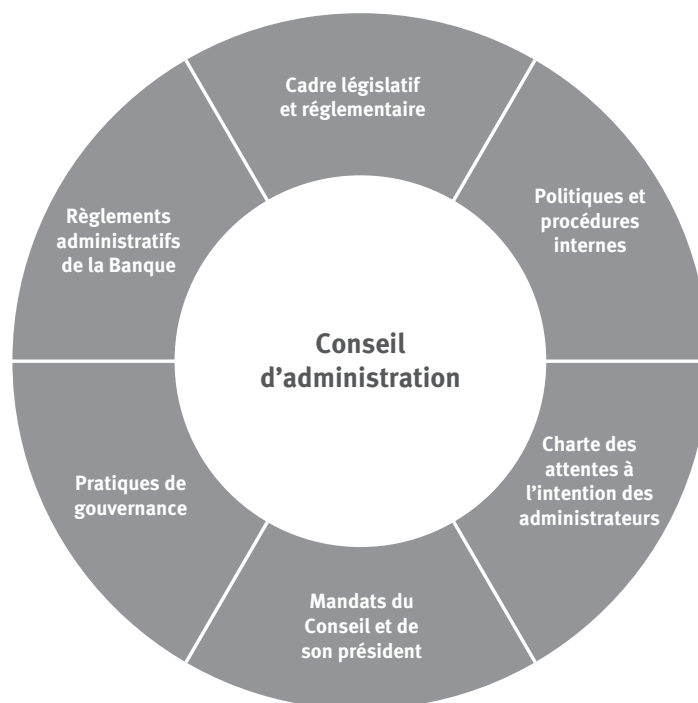
Les politiques et processus de gouvernance du Conseil lui permettent de réaliser son objectif de saine gouvernance et de répondre aux exigences des autorités qui régissent la Banque, y compris le BSIF, les ACVM et la Bourse de Toronto.

Le Conseil a énoncé ses pratiques de gouvernance dans un document disponible dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Cadre de travail

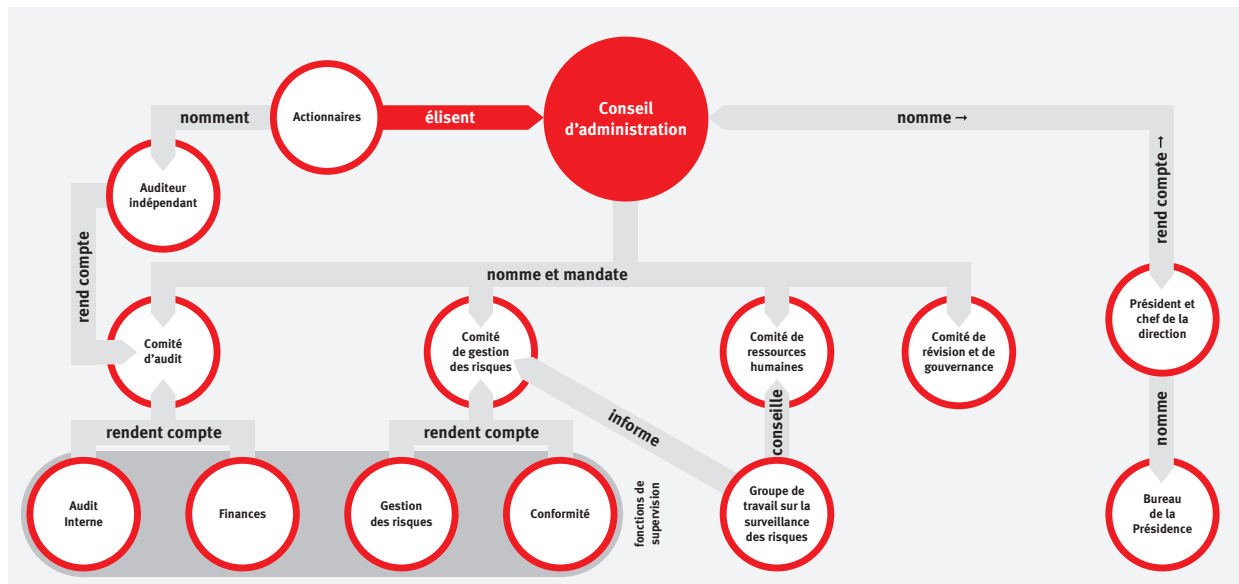
Le rôle et les responsabilités du Conseil sont délimités par six facteurs.



Le Conseil élabore et approuve son propre mandat ainsi que celui de son président. 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. Les modifications apportées au mandat du président du Conseil sont approuvées en l'absence de ce dernier.

La Banque publie dans la sous-section consacrée à la gouvernance de son site Internet bnc.ca, sous l'onglet « 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.com et il est intégré par renvoi à la présente Circulaire.



Rôle et responsabilités

Le Conseil a pour principal devoir d'établir l'orientation et de surveiller la gestion et les activités de la Banque, de protéger son actif, ainsi que d'en assurer la viabilité, la rentabilité et le développement. Il transmet ses orientations à la direction par l'intermédiaire du président et chef de la direction de la Banque, qui veille à leur mise en œuvre. La direction assure 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 en vigueur.

Les neuf principales responsabilités du Conseil

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

- Revoir, évaluer et approuver périodiquement le plan stratégique élaboré par la direction de la Banque.
- Réviser et approuver les plans d'affaires visant les principales activités de la Banque et les revoir régulièrement afin qu'ils demeurent adéquats et prudents compte tenu, entre autres, du contexte économique et commercial dans lequel évolue la Banque, ainsi que de ses ressources et ses résultats.

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

- Promouvoir une culture d'éthique commerciale et d'intégrité au sein de la Banque.
- Veiller au maintien des règles de conduite et d'éthique et vérifier que la Banque est dotée d'un processus efficace lui permettant de garantir le respect de ces règles.

3. Assurer le respect des lois et règlements pertinents et une gouvernance éclairée

- Examiner les processus qui assurent le respect par la Banque des lois et règlements qui régissent ses activités.

- Adopter, avec le soutien du comité de gestion des risques, des politiques relatives à la conformité et au risque réglementaire et se tenir informé des changements importants apportés aux lois et règlements régissant la Banque.
- Requérir 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.
- Examiner et approuver périodiquement les pratiques de la Banque en matière de gouvernance.

4. Veiller à une gestion efficace des risques

- Examiner et approuver la philosophie de risque global et l'appétit de la Banque pour le risque.
- Cerner et comprendre les principaux risques auxquels la Banque fait face.
- Veiller, avec le soutien du comité de gestion des risques, à ce que les systèmes appropriés soient en place afin de cerner, contrôler, et gérer ces risques efficacement.

5. Superviser la gestion

- Étudier les rapports périodiques présentés par les responsables des divers secteurs d'activité et s'entretenir périodiquement avec la haute direction de ces secteurs.
- 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 direction l'assurance que ceux-ci sont conformes au cadre d'appétit pour le risque de la Banque et que les contrôles internes sont solides et mis en œuvre efficacement.

6. Planifier et développer la relève de la direction

- Approuver la nomination de dirigeants qualifiés et compétents.
- Assurer 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.

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

- Examiner et approuver 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 sur recommandation du comité d'audit.
- Approuver et réviser la politique de communication et de divulgation de l'information de la Banque, laquelle 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

- Par l'entremise du comité de ressources humaines, s'assurer que les politiques et programmes de rémunération mis en œuvre favorisent la réalisation des objectifs de la Banque sans toutefois compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation.

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

- Par l'entremise du comité de ressources humaines, mettre en place des exigences en matière d'actionariat afin que les intérêts des dirigeants et des preneurs de risques importants de la Banque soient étroitement liés à ceux des actionnaires.

- Effectuer un suivi régulier afin de s’assurer que les exigences en matière d’actionariat sont respectées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section « Exigences en matière d’actionariat » à la partie 7 de la Circulaire.

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 définir leur mandat et établir leur rémunération. La Banque acquitte 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

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.

Il 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 bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l’onglet « 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 en vigueur, 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 bnc.ca, sous l’onglet « 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.

Suivant les recommandations du comité de révision et de gouvernance, le Conseil élabore et approuve les mandats de ses comités et le mandat des présidents des comités. Les comités du Conseil examinent régulièrement leur mandat respectif et le mandat des présidents des comités 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 comités permanents du Conseil, veuillez consulter la partie 6 de la Circulaire.

CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION ET ENCADREMENT

Composition du Conseil

Compétences

Le Conseil se compose d'administrateurs ayant un vaste éventail de connaissances et de compétences complémentaires, dont l'expertise leur permet 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. Celle-ci prévoit notamment que :

- L'administrateur doit consacrer 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.
- L'administrateur doit avoir un comportement intègre et honnête et respecter 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.

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 démontrer 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, l'indépendance de son 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 prendre des décisions éclairées, composer adéquatement ses comités et planifier la relève.

Pour de plus amples renseignements au sujet des principales compétences et expertises des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque, veuillez consulter le Sommaire de la Circulaire.

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.

Pour de plus amples renseignements au sujet des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque, veuillez consulter le Sommaire ainsi que la partie 3 de la Circulaire.

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.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'indépendance des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque, veuillez consulter le Sommaire ainsi que la partie 3 de la Circulaire.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015, Louise Laflamme et Roseann Runte ont agi en qualité d'administratrices indépendantes au sens défini par les ACVM. Lawrence S. Bloomberg, quant à lui, a agi en qualité d'administrateur non indépendant, puisqu'il était un conseiller rémunéré par une filiale de la Banque. Ces personnes ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat et cesseront de siéger le 15 avril 2016.

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 2015, 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

Les administrateurs de la Banque agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance dans le cadre de leurs devoirs et responsabilités. Les administrateurs sont tenus au respect du Code de conduite et de déontologie de la Banque 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, il 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 BSIF. Les administrateurs confirment annuellement, par écrit, l'absence de tout 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 ils 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 à la présidente 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, ce qui garantit une divulgation complète.

Disponibilité

Le Conseil s'attend à ce que chacun des administrateurs assiste aux réunions auxquelles il est convoqué et qu'il soit présent tout au long de la réunion. Si un administrateur est dans l'impossibilité de le faire, il doit en 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. Chaque 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 cette cible. Le Conseil pourra alors réévaluer sa capacité d'agir efficacement en qualité d'administrateur de la Banque.

Au cours de l'exercice 2015, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 97,3 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 98,1 %, et chaque administrateur a assisté à au moins 84,2 % des réunions auxquelles il a été convoqué.

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 2015 ou qui cesseront d'y siéger le 15 avril 2016.

| Membres | Conseil | | C/audit | CGR | CRG | CRH | Total pour les comités | | Total combiné | |
|--|---------|--------|---------|--------------------|-------|--------------------|------------------------|-------|---------------|--------|
| Lawrence S. Bloomberg ⁽¹⁾ | 19/19 | 100 % | | | | | | | 19/19 | 100 % |
| Gérard Coulombe ⁽²⁾ | 7/8 | 87,5 % | | | 2/2 | 4/4 | 6/6 | 100 % | 13/14 | 92,9 % |
| Louise Laflamme ⁽¹⁾ | 19/19 | 100 % | 5/5 | 7/7 ⁽³⁾ | | 3/3 ⁽³⁾ | 15/15 | 100 % | 34/34 | 100 % |
| Roseann Runte ⁽¹⁾ | 19/19 | 100 % | | | 5/5 | | 5/5 | 100 % | 24/24 | 100 % |
| Taux moyen de présence à toutes les réunions | | 98,5 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | | 100 % | | 98,9 % |

- (1) Lawrence S. Bloomberg, Louise Laflamme et Roseann Runte ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur.
- (2) Gérard Coulombe n'est plus membre du Conseil, membre et président du comité de révision et de gouvernance ni membre du comité de ressources humaines depuis le 15 avril 2015.
- (3) Louise Laflamme n'est plus membre du comité de gestion des risques depuis le 15 avril 2015, date à laquelle elle a été nommée membre du comité de ressources humaines.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'assiduité des administrateurs candidats à la réélection aux réunions du Conseil et de ses comités au cours de l'exercice 2015, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Directorats externes

Les administrateurs doivent informer la présidente 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. La présidente 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 assujettis.

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

| Émetteur assujetti | Administrateur | Comité(s) de l'émetteur assujetti dont est membre le candidat à un poste d'administrateur |
|-----------------------|-------------------|---|
| Saputo inc. | Karen Kinsley | Membre du comité d'audit |
| | Lino A. Saputo jr | Vice-président du conseil d'administration |
| 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 à la présidente 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 la présidente 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.

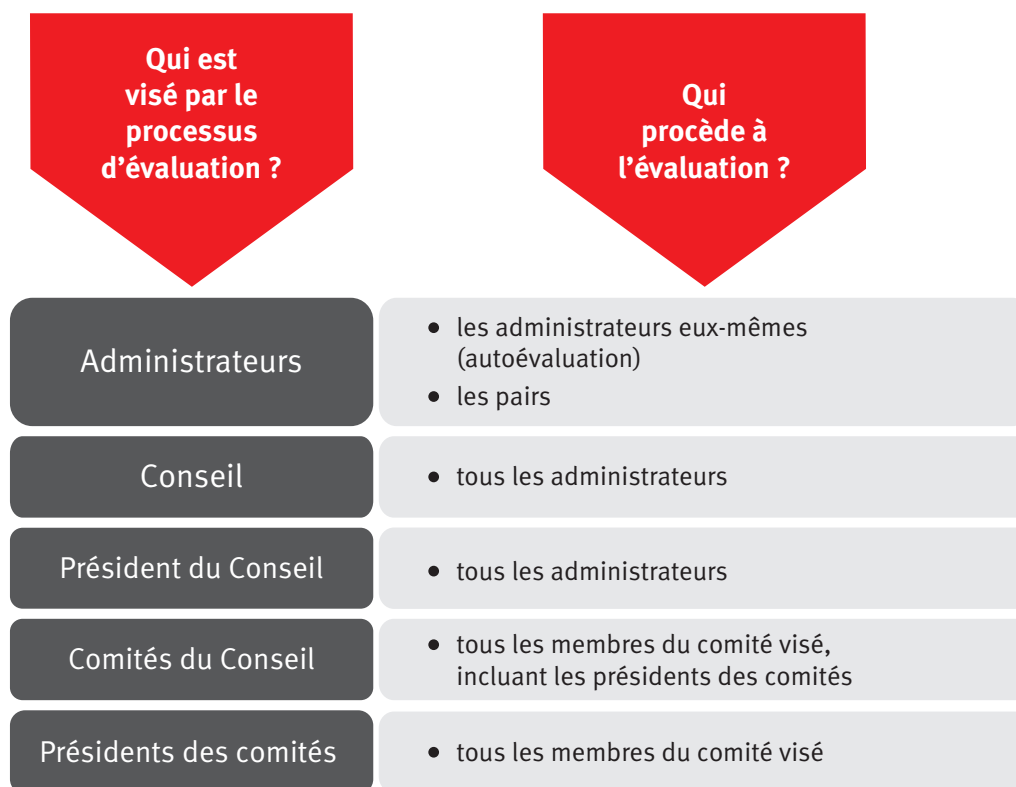
Le Conseil sélectionne des candidats dont les compétences sont complémentaires à celles de ses membres actuels.

Au cours de l'exercice 2015, 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, d'évaluer son propre apport comme membre du Conseil et membre de comité ainsi que de fournir une rétroaction sur la contribution de ses pairs.



Les différentes étapes du processus d'évaluation se résument comme suit :

1. Acheminement des questionnaires aux administrateurs

- ✓ un questionnaire d'autoévaluation et d'évaluation de la performance du Conseil, de ses comités et de la présidente du comité de révision et de gouvernance ainsi que de la contribution des pairs est transmis aux administrateurs
- ✓ un questionnaire d'évaluation de la performance du président du Conseil et des présidents des comités, sauf celle de la présidente du comité de révision et de gouvernance, est transmis aux administrateurs
- ✓ ces questionnaires sont préparés par le Secrétariat corporatif de la Banque et approuvés par le comité de révision et de gouvernance
- ✓ les questions contenues dans ces questionnaires traitent notamment 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, de la pertinence de leur distribution aux administrateurs et du rendement des présidents des comités et du Conseil

Au terme de sa révision annuelle du processus d'évaluation, le comité de révision et de gouvernance a recommandé au Conseil d'y ajouter une évaluation de chacun des administrateurs par ses pairs, évaluation qui a été effectuée en 2015.

2. Révision des réponses fournies par les administrateurs

- ✓ le président du Conseil révisé les réponses obtenues à la suite des autoévaluations des administrateurs et de l'évaluation de la performance du Conseil, de ses comités et de la présidente du comité de révision et de gouvernance, ainsi que de l'évaluation de la contribution des pairs

- ✓ la présidente du comité de révision et de gouvernance révise les réponses obtenues à la suite de l'évaluation de la performance du président du Conseil et des présidents des comités, sauf celle de la présidente du comité de révision et de gouvernance

3. Rencontres individuelles

- ✓ le président du Conseil rencontre individuellement chaque administrateur pour discuter de ses observations
- ✓ la présidente du comité de révision et de gouvernance rencontre individuellement, si nécessaire, les membres des comités (sauf les membres du comité de révision et de gouvernance)

4. Analyse des résultats

- ✓ le président du Conseil et la présidente du comité de révision et de gouvernance se rencontrent pour analyser les résultats, lesquels seront présentés au comité de révision et de gouvernance

5. Présentation des résultats et plan d'action

- ✓ le comité de révision et de gouvernance tient une séance au cours de laquelle les membres discutent et revoient les résultats de l'évaluation et évaluent la pertinence d'apporter des modifications ou des améliorations en ce qui a trait à la performance du Conseil, de ses comités, du président du Conseil et des présidents des comités du Conseil
- ✓ le comité de révision et de gouvernance évalue aussi la performance individuelle des administrateurs et détermine s'il est opportun de proposer la candidature de chacun d'entre eux en vue de leur réélection lors de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque
- ✓ le cas échéant, le comité de révision et de gouvernance élabore un plan d'action à la suite de ces discussions

6. Rapport au Conseil et suivi

- ✓ le président du Conseil et la présidente du comité de révision et de gouvernance font rapport au Conseil des résultats de l'évaluation et, le cas échéant, présentent le plan d'action élaboré par le comité de révision et de gouvernance
- ✓ le Conseil fait le suivi de l'exécution du plan d'action

En 2015, 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 révise 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 la liste permanente des candidats potentiels à un poste d'administrateur remplissant les critères de sélection établis par le Conseil. S'il le juge approprié, il peut également retenir les services d'un conseiller externe en recrutement;
- avant de recommander au Conseil la nomination d'un nouveau candidat à un poste d'administrateur, il considère les aptitudes, les connaissances et les compétences de ce candidat ainsi que leur complémentarité avec celles des autres administrateurs, et il évalue dans quelle mesure ce candidat remplit les critères de sélection et répond aux besoins du Conseil 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.

Pour de plus amples renseignements au sujet 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, veuillez consulter le Sommaire ainsi que la partie 3 de la Circulaire.

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.

Après l'Assemblée, la Banque publiera sans délai un communiqué annonçant les résultats complets du vote pour l'élection des administrateurs.

Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

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

En février 2016, le Conseil a modifié la ligne directrice suivant laquelle un administrateur ne pouvait pas solliciter le renouvellement de son mandat à plus de 15 reprises. Ainsi, dorénavant, un administrateur ne pourra pas solliciter le renouvellement de son mandat au-delà de la 12^e assemblée annuelle suivant sa première élection. Le Conseil, sur recommandation du comité de révision et de

gouvernance, pourra cependant décider qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il est dans l'intérêt de la Banque qu'un administrateur ayant atteint cette limite puisse de nouveau se porter candidat à la réélection pour un mandat additionnel d'un an, jusqu'à concurrence de trois mandats.

Pour de plus amples renseignements au sujet du nombre d'années en poste au sein du Conseil de chacun des candidats proposés à l'élection, veuillez consulter le Sommaire ainsi que la [partie 3](#) de la Circulaire.

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 approfondie offerts 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. Au cours de l'exercice financier, les administrateurs assistent, entre autres, 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 la présidente 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 |
|---|----------------------|--------------|
| Relations avec les investisseurs | Décembre 2014 | Conseil |
| Cyber risque | Février et août 2015 | CGR |
| Risque de réputation | Mai 2015 | Conseil |
| Risque de conformité | Mai 2015 | Conseil |
| Carte de crédit | Août 2015 | Conseil |
| Risque de liquidité | Août 2015 | Conseil |
| Recyclage des produits de la criminalité et financement des activités terroristes | Octobre 2015 | CGR |
| Risque de marché | Octobre 2015 | Conseil |
| Regard sur l'Afrique | Octobre 2015 | Conseil |
| Risque technologique | Chaque trimestre | CGR |

En plus des formations offertes par la Banque et énumérées ci-dessus, plusieurs administrateurs ont suivi, individuellement, 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 pratiques exemplaires du conseil d'administration
- les sujets d'actualité en matière de gouvernance
- les grandes tendances dans le secteur économique
- la cybersécurité
- les fusions et acquisitions
- les attentes des investisseurs institutionnels
- la responsabilité sociale
- les conflits d'intérêts
- la planification stratégique et la gestion des risques
- le rôle du comité de ressources humaines
- mise à jour sur l'information financière

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 autre à leur disposition divers articles et publications pertinentes à l'exercice de leurs fonctions.

CULTURE D'ÉTHIQUE COMMERCIALE ET INTÉGRITÉ AU SEIN DE LA BANQUE

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 du Code de conduite et de déontologie. De plus, il s'assure 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 divulgation de tout manquement important aux règles du Code de conduite et de déontologie par un administrateur ou un membre de la haute direction, conformément aux obligations d'information continue 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 disponible sur le site Internet bnc.ca.

DIVERSITÉ ET REPRÉSENTATION DES FEMMES AU CONSEIL ET À LA DIRECTION

Conseil

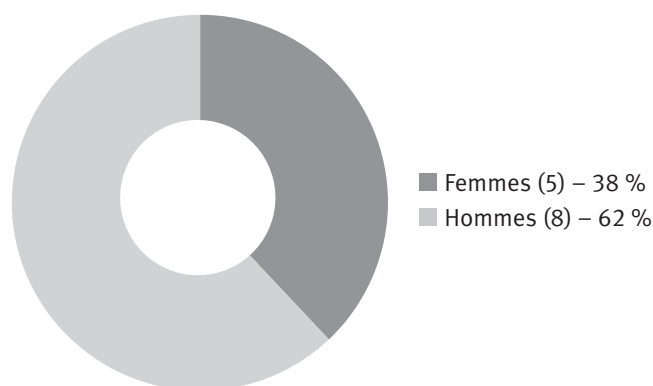
Le Conseil considère que la diversité de ses membres donne lieu à des échanges plus riches. Il reconnaît l'importance d'une représentation reflétant la diversité des clients, des employés et des actionnaires de la Banque, notamment en matière de représentation des femmes au Conseil. L'énoncé relatif 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 affaire.

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.

Au cours de l'exercice 2015, la proportion de femmes siégeant au Conseil a atteint 44 %, dépassant ainsi largement la cible établie par le comité de révision et de gouvernance voulant que les femmes représentent au moins un tiers des administrateurs. En raison de la décision de trois administrateurs – dont deux femmes – de ne pas se porter candidats à la réélection et de la volonté du Conseil de réduire le nombre d'administrateurs, ce pourcentage s'établit à 38 %, soit une proportion toujours supérieure à la cible établie.

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. 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 regroupant plusieurs grandes entreprises et ayant pour objectif d'accroître le nombre de femmes siégeant au sein de conseils d'administration au Canada.

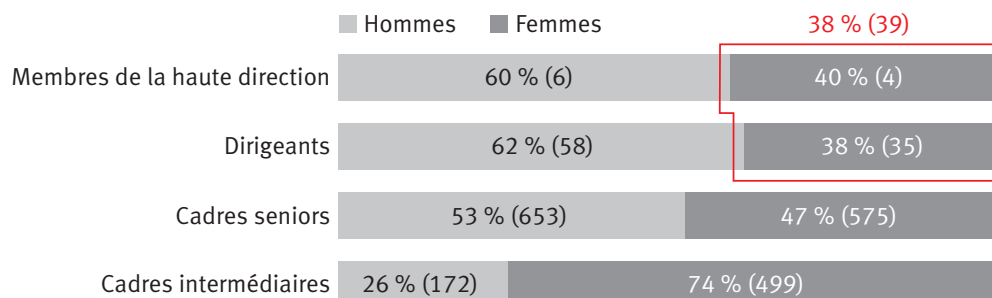
Catalyst a reconnu le caractère exemplaire des pratiques de la Banque et a souligné la contribution du président du Conseil, Jean Houde, à l'avancement professionnel des femmes lors de l'événement *Célébrons le leadership inclusif* tenu à Montréal en 2015.

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

Haute direction et direction ⁽¹⁾

Les femmes occupent 38 % des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque. Cette augmentation de la représentation des femmes de plus de 28 % 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 :



⁽¹⁾ Données en date du 31 janvier 2016.

La Banque a mis en place un plan triennal de diversité, pour atteindre les objectifs qu'elle s'est donnée en matière de représentation des femmes au sein de l'institution, 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 afin d'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 puisse être fixée. 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 bord 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. Elle veille aussi à 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 :

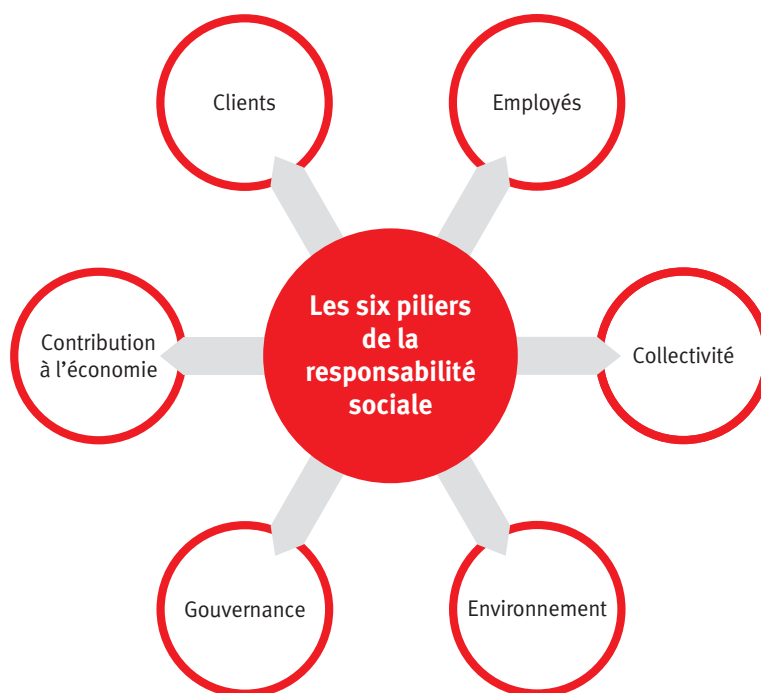
- La Banque travaille en partenariat avec des firmes de recrutement externes afin de s'assurer d'avoir des bassins de candidats compétents et suffisamment diversifiés pour les postes de dirigeants à combler.
- La Banque ainsi que tous ses secteurs d'affaires assurent une vigie de la représentation des 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.
- 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; et
 - 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'institution. 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 entreprises à la réalité et la promotion des femmes à tous les niveaux dans les entreprises, 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 de 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.



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. La Banque est également 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.

La Banque 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 et par la gestion du risque environnemental lié aux prêts qu'elle consent à ses clients. La Banque est d'ailleurs carboneutre depuis 2011.

Le bilan de responsabilité sociale publié annuellement par la Banque décrit plus amplement l'ensemble des projets réalisés en cette matière.

On peut consulter le bilan de responsabilité sociale de la Banque dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la responsabilité sociale, sous l'onglet « 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/). Le Conseil examine et analyse le bilan de responsabilité sociale avant qu'il ne soit publié.

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.
- Maryse Bertrand et son époux, William Brock, ont fondé en février 2015 la Chaire Maryse et William Brock pour la recherche appliquée en greffe de cellules souches pour le traitement des cancers du sang. Cette chaire de recherche de la faculté de médecine de l'Université de Montréal et de son centre affilié, l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, vise principalement à favoriser le transfert de la recherche en laboratoire aux traitements de patients et à développer de nouveaux traitements.
- Pierre Boivin a été nommé en 2015 haut dirigeant le plus engagé socialement par le Journal *Les Affaires*, notamment compte tenu de son engagement envers la Fondation CHU Sainte-Justine et la Fondation des Canadiens pour l'enfance.
- 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.

Finalement, 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.

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, Instagram et YouTube, par l'intermédiaire desquelles il est possible de communiquer avec elle.

Au cours de l'exercice 2015, 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 8 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.

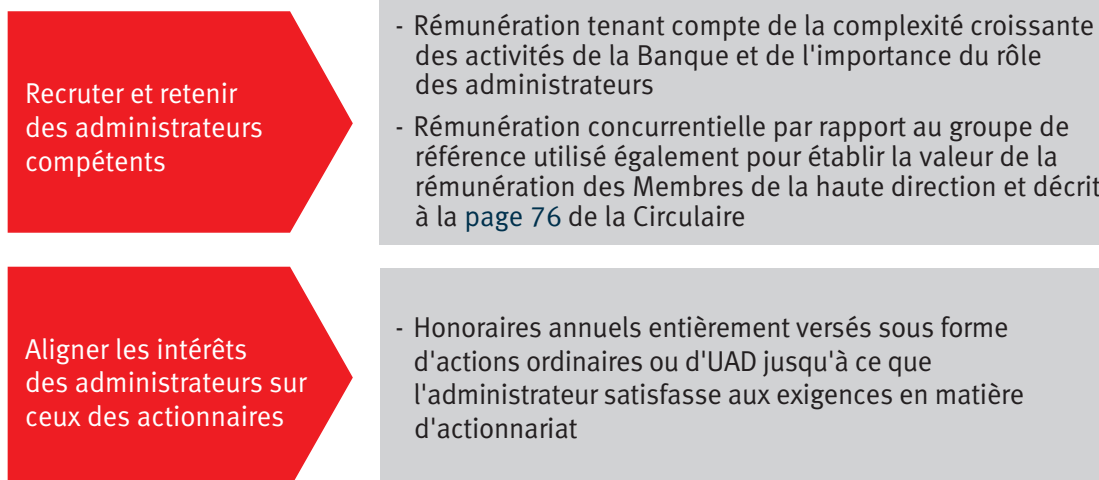
Cette politique peut être consultée dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

5. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Programme de rémunération

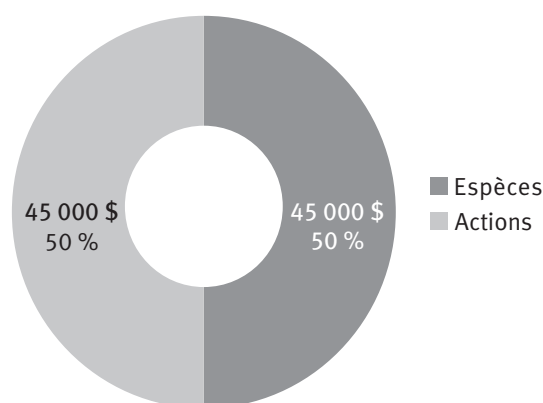
Le Conseil vise à offrir aux administrateurs une rémunération adéquate qui tient compte de la complexité sans cesse croissante des activités de la Banque, qui permet à la Banque de recruter et retenir des personnes compétentes au sein du Conseil, et qui favorise l'adéquation des intérêts des membres du Conseil à ceux des actionnaires.

Le programme de rémunération des administrateurs de la Banque est structuré de façon à répondre aux deux objectifs suivants :



Le graphique et les tableaux ci-dessous représentent la répartition de la rémunération des administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015.

Répartition de la rémunération forfaitaire annuelle



Tableaux de la rémunération annuelle des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015

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

Filiales de la Banque

| | Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie (\$) ⁽³⁾ | Trust Banque Nationale inc. (\$) ⁽³⁾ | Acquisition FMI inc. (\$) ⁽³⁾ |
|------------------------------------|--|---|---|
| Administrateur | 17 000 | 12 000 | 500 |
| Membre de comité | 3 000 | 2 000 | – |
| Président de comité ⁽²⁾ | 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, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois, sous réserve que les exigences d'actionnariat ont été satisfaites.
- (2) Le président du Conseil et les présidents des comités reçoivent une rémunération à titre de membre et à titre de président.
- (3) La partie de la rémunération payable en espèces peut, au choix de chacun des administrateurs, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois.

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.

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.

Les administrateurs de la Banque (à l'exception du président et chef de la direction) ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions et ne participent à aucun autre mécanisme de rémunération en titres de la Banque et 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.

Révision du programme de rémunération

Le comité de révision et de gouvernance révisé annuellement le programme de rémunération des administrateurs de la Banque. En octobre 2015, le Conseil a approuvé, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, certaines modifications au programme de rémunération des administrateurs afin que la rémunération versée reflète 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. À cette fin, la Banque vise à situer la rémunération cible des administrateurs à la médiane de son groupe de référence. Un effort de simplification de la structure a également été fait dans le cadre de cet exercice.

Principaux changements :

- ✓ rémunération de base annuelle fixée à 125 000 \$
- ✓ rémunération de base annuelle incluant dorénavant la participation à un comité
- ✓ possibilité pour les administrateurs de recevoir en unités d'actions différées la moitié de leur rémunération forfaitaire annuelle auparavant versée obligatoirement en actions ordinaires (en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2015)
- ✓ versement de 25 % de la rémunération totale touchée par le président du Conseil sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées, soit une augmentation de plus de 10 % par rapport à l'ancienne structure

Ces changements entreront en vigueur après l'Assemblée, sauf en ce qui concerne la possibilité pour les administrateurs de choisir de recevoir la moitié de leur rémunération de base annuelle en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, dont ils peuvent se prévaloir depuis le 1^{er} novembre 2015.

Le tableau suivant résume la composition de la nouvelle structure.

Rémunération globale















| Rémunération de base | | | Rémunération additionnelle | |
|--|-----------------------------|---------------------|--|---------------------|
| | Espèces (\$) ⁽¹⁾ | Actions ou UAD (\$) | Espèces, actions ou UAD (au choix) (\$) ⁽³⁾ | |
| Membre du Conseil, incluant la participation à un comité | 62 500 | 62 500 | Membre d'un comité du Conseil à partir d'un 2 ^e comité 15 000 (par comité) | |
| | | | Président du Conseil ^{(2) (4)} 225 000 | |
| | | | 25 000 (C/audit et CGR) | 20 000 (CRG et CRH) |
| | | | Président d'un comité du Conseil ⁽²⁾ | |





- (1) Outre la portion de la rémunération de base des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, la partie de leur rémunération considérée payable en espèces peut, au choix de chacun, être payée en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois, sous réserve que les exigences d'actionariat ont été satisfaites.
- (2) Le président du Conseil et les présidents des comités reçoivent une rémunération à titre de président en plus de la rémunération reçue à titre de membre.
- (3) La rémunération considérée payable aux membres et aux présidents des comités peut, au choix de chacun, être payée en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois, sous réserve que les exigences d'actionariat ont été satisfaites.
- (4) 25% de la rémunération globale du président du Conseil doit être obligatoirement versée soit en actions ordinaires, soit en unités d'actions différées, à son gré.

Qu'est-ce qu'une unité d'action différée ?

Une unité d'action différée (ou UAD) 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 d'actions différées 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 doit 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.

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015 ⁽¹⁾

| Nom | Honoraires (\$) ⁽²⁾ | | Attributions à base d'actions (\$) ⁽³⁾ | | | | Rémunération totale pour les activités du Conseil et ses comités (\$) ⁽⁵⁾ | Autre rémunération (\$) ⁽⁶⁾ | Rémunération totale (\$) ⁽⁷⁾ | Répartition de la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités ⁽⁸⁾ |
|---|---|-----------------------|---|--------|-------------------------------|-----------------------|--|--|---|---|
| | À titre de membre du Conseil ⁽⁴⁾ | | À titre de membre du Conseil ⁽⁴⁾ | | À titre de membre d'un comité | | | | | |
| | Espèces | Espèces | Actions ordinaires | UAD | Actions ordinaires | UAD | | | | |
| Raymond Bachand ⁽⁶⁾  | | | 45 000 | 45 000 | 10 417 | 18 333 | 118 750 | | 118 750 | 100 % en UAD |
| Maryse Bertrand ⁽⁷⁾  | | | 45 000 | 45 000 | 16 875 ⁽⁸⁾ | 29 792 ⁽⁸⁾ | 136 667 | | 136 667 | 100 % en UAD |
| Lawrence S. Bloomberg | 45 000 | | 45 000 | | | | 90 000 | 250 411 ⁽⁹⁾ | 340 411 | 100 % en espèces |
| Pierre Boivin  | 22 500 | 18 750 ⁽⁸⁾ | 45 000 | 22 500 | 22 500 ⁽⁸⁾ | 18 750 ⁽⁸⁾ | 150 000 | | 150 000 | 100 % en UAD ⁽¹⁰⁾ |
| André Caillé  | | | 45 000 | 45 000 | 25 000 ⁽⁸⁾ | 45 000 ⁽⁸⁾ | 160 000 | | 160 000 | 100 % en UAD |
| Gérard Coulombe ⁽¹¹⁾  | 22 500 | 16 250 ⁽⁸⁾ | 22 500 | | 8 750 ⁽⁸⁾ | | 70 000 | 17 282 ⁽¹²⁾ | 87 282 | 100 % en espèces |
| Gillian H. Denham | 45 000 | 10 000 | 45 000 | | 5 000 | | 105 000 | | 105 000 | 100 % en espèces |
| Richard Fortin  | | | 45 000 | 45 000 | 25 000 ⁽⁸⁾ | 40 000 ⁽⁸⁾ | 155 000 | 21 500 ⁽¹³⁾ | 176 500 | 100 % en UAD |
| Jean Houde Président du Conseil  | 270 000 ⁽¹⁴⁾ | 10 000 | 45 000 | | 5 000 | | 330 000 | | 330 000 | 100 % en espèces |
| Karen Kinsley ⁽¹⁵⁾  | | | 41 250 | 41 250 | 7 292 | 13 125 | 102 917 | | 102 917 | 100 % en UAD |
| Louise Laflamme ⁽¹⁶⁾  | 45 000 | 24 583 | 45 000 | | 14 167 | | 128 750 | | 128 750 | 100 % en espèces |
| Julie Payette ⁽¹⁷⁾  | | | 45 000 | 45 000 | 4 375 | 7 292 | 101 667 | | 101 667 | 100 % en UAD |
| Roseann Runte  | | | 45 000 | 45 000 | 5 000 | 10 000 | 105 000 | | 105 000 | 100 % en UAD |
| Lino A. Saputo jr ⁽¹⁸⁾  | | | 45 000 | 45 000 | 6 875 | 12 292 | 109 167 | | 109 167 | 100 % en UAD |
| Andrée Savoie ⁽¹⁹⁾  | | | 52 500 | | 11 667 | | 64 167 | | 64 167 | 100 % en actions |
| Pierre Thabet  | | | 45 000 | 45 000 | 7 500 | 12 500 | 110 000 | | 110 000 | 100 % en UAD |
| Louis Vachon ⁽²⁰⁾ | - | | - | - | | | - | | - | - |
| Total | | | | | | | 2 037 085 | | | |

 Comité d'audit Comité de gestion des risques Comité de ressources humaines Comité de révision et de gouvernance Président de comité

- (1) Ce tableau 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.
- (2) Aux fins du présent tableau, 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.
- (3) Aux fins du présent tableau, 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 47,9473 \$ le 13 février 2015, 49,0811 \$ le 15 mai 2015, 45,0313 \$ le 14 août 2015 et 42,5511 \$ le 13 novembre 2015. 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 47,7100 \$ le 13 février 2015, 49,1400 \$ le 15 mai 2015, 45,3400 \$ le 14 août 2015 et 42,4700 \$ le 13 novembre 2015.
- (4) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, 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.
- (5) Outre une partie de la rémunération des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires pour leurs activités au sein du Conseil et de ses comités, la portion de leur rémunération considérée payable en espèces peut, au choix de chacun, 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 2015, la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités.
- (6) Raymond Bachand a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2015. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (7) Maryse Bertrand a été nommée présidente du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2015. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (8) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président(e) de comité.
- (9) 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 2015, Lawrence S. Bloomberg a reçu à ce titre une somme globale de 250 411 \$.
- (10) Pierre Boivin a choisi de recevoir sa rémunération, pour les premier et deuxième trimestres de l'exercice, en espèces et, pour les trimestres suivants, en unités d'actions différées.
- (11) Gérard Coulombe a cessé d'être membre du Conseil, membre et président du comité de révision et de gouvernance ainsi que membre du comité de ressources humaines le 15 avril 2015. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (12) Gérard Coulombe a reçu 14 690 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 2 592 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du comité de déontologie de cette filiale de la Banque, 12 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc., et 500 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration d'Acquisition FMI inc.
- (13) Richard Fortin a reçu 7 083 \$ en espèces et 9 917 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 1 250 \$ en espèces et 1 750 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du comité de vérification ainsi que 625 \$ en espèces et 875 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de président du comité de vérification de cette filiale de la Banque.
- (14) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil.
- (15) Karen Kinsley a été nommée membre du Conseil le 3 décembre 2014 et membre des comités de gestion des risques et de ressources humaines le 15 avril 2015. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (16) Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité de gestion des risques et a été nommée membre du comité de ressources humaines le 15 avril 2015. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (17) Julie Payette a été nommée membre du comité d'audit le 15 avril 2015. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (18) Lino A. Saputo jr a cessé d'être membre du comité de ressources humaines et a été nommé membre du comité de gestion des risques le 15 avril 2015.
- (19) Andrée Savoie a été nommée membre du Conseil et du comité d'audit le 15 avril 2015. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (20) 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 7 de la Circulaire.

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. Par ailleurs, les administrateurs ne peuvent monnayer leurs unités d'action différées acquises qu'après s'être retirés de toutes les fonctions qu'ils exerçaient à titre d'administrateurs de la Banque ou de l'une de ses filiales.

Lorsqu'ils ont atteint le minimum requis, les administrateurs peuvent choisir de recevoir leurs honoraires sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'UAD, sous réserve de la partie de leurs honoraires qui est obligatoirement versée en actions ordinaires de la Banque ou en unités d'actions différées. 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 ou en unités d'actions différées, 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 19 février 2016 | 450 000 \$ / 38,42 \$ = 11 712 actions ordinaires |

Révision des exigences en matière d'actionnariat

De façon à refléter les changements apportés au programme de rémunération des administrateurs, les exigences en matière d'actionnariat seront ajustées pour s'établir dorénavant à huit fois la portion de la rémunération de base payable à chacun des membres du Conseil versée obligatoirement en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, c'est-à-dire 500 000 \$. Ce changement entrera en vigueur après l'Assemblée.

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.

6. COMITÉS DU CONSEIL

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.

De concert avec le comité de révision et de gouvernance, le Conseil élabore et approuve les mandats décrivant le rôle et les responsabilités de chacun des comités. Par ailleurs, chaque comité révise son propre mandat et approuve son calendrier d'activités périodiquement. 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.

Chacun des comités du Conseil est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition des ACVM. Chaque 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 de chacun des comités, les membres de chaque comité se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de leurs réunions. Un 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 en qualité d'invité à toutes les réunions des comités dont il n'est pas membre, 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. 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.

Chacun des membres des comités possède l'expérience et les compétences requises afin de contribuer efficacement à la réalisation du mandat du ou des comités dont il est membre ou est en mesure d'acquérir les connaissances ou l'expertise nécessaire dans un délai raisonnable suivant sa nomination. Les membres des comités ont tous acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement leur rôle, dans le cadre des postes qu'ils occupent ou qu'ils ont occupés, notamment en tant que chefs de la direction et dirigeants de premier plan au sein de grandes entreprises ou en tant que membres de conseils d'administration, ou en raison de leur formation. Plus particulièrement, tous les membres du comité d'audit ont les compétences financières requises par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (R.R.Q., c. V-1.1, r. 28). Pour de plus amples renseignements au sujet de la formation et de l'expérience des membres du comité d'audit, veuillez consulter la section « Informations sur le comité d'audit » de la [Notice annuelle 2015](#). Par ailleurs, pour de plus amples renseignements au sujet de la formation et de l'expérience des membres du comité de ressources humaines, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

Certains administrateurs sont membres de plus d'un comité, et ce, dans le but de favoriser une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux rencontrés dans les différents secteurs d'activité de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet des membres des comités permanents du Conseil au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Chaque comité présente ci-après un rapport exposant sa composition, ses responsabilités et les principales activités menées au cours de l'exercice 2015. Chacun des quatre comités estime s'être acquitté de ses responsabilités au mieux des compétences de ses membres au cours de l'exercice 2015 et conformément à son mandat.

COMITÉ D'AUDIT

Membres ⁽¹⁾



Pierre
Boivin,
président

André
Caillé

Richard
Fortin



Louise
Laflamme

Julie
Payette

Andrée
Savoie

Ce 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 des Finances; 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.

Le mandat du comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité d'audit se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets ci-dessous :

Information financière

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision des Finances;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision des Finances, veillé à ce qu'elle dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités, et approuvé son budget;
- ✓ rencontré régulièrement le chef des finances et premier vice-président à la direction, 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 sa rémunération;
- ✓ 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 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 qu'elle 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 sa rémunération;
- ✓ 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 liés 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 2015;
- ✓ procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de l'apport de Deloitte, de ses compétences, de ses ressources et de son degré d'autonomie, validé son indépendance et recommandé au Conseil que ses services à titre d'auditeur indépendant soient proposés à nouveau pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2015 et, au début de l'exercice 2016, nous avons planifié la première évaluation complète périodique qui sera réalisée conformément aux recommandations de CPA Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes;
- ✓ 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 de la chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.

(1) Julie Payette a été nommée membre du comité d'audit le 15 avril 2015.
Andrée Savoie a été nommée membre du comité d'audit le 15 avril 2015.

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres ⁽¹⁾



Raymond
Bachand



Maryse
Bertrand



Richard
Fortin,
président



Karen
Kinsley



Lino A.
Saputo jr.



Pierre
Thabet

Ce 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 de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique 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.

Le mandat du comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité de gestion des risques se sont réunis à 15 reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets ci-dessous :

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 qu'elle 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 sa rémunération;
- ✓ 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;
- ✓ examiné à chaque trimestre la gestion du risque technologique, incluant les cyber-risques et la cybercriminalité;
- ✓ examiné les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit, y compris en ce qui concerne le secteur pétrole et gaz;
- ✓ examiné la méthodologie d'évaluation de la provision collective pour risques de crédit;
- ✓ examiné et approuvé le mandat du comité des risques globaux;
- ✓ 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;
- ✓ approuvé la révision de la stratégie de gestion des couvertures d'assurances corporatives de la Banque;
- ✓ examiné la gouvernance des filiales de la Banque;
- ✓ effectué le suivi des recommandations du BSIF relativement au secteur Risques opérationnels et de réputation;
- ✓ examiné et approuvé le 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 reliées à la gestion du capital, des liquidités et du financement.

Conformité

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision de la Conformité;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision de la Conformité, veillé à ce qu'elle 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 sa rémunération;
- ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel de l'agent principal de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, fait état de la conformité au Conseil et recommandé à ce dernier d'approuver la politique et le programme de gestion de la conformité à la réglementation;
- ✓ reçu l'information sur les changements importants apportés aux lois, règlements et autres règles ainsi que sur les risques importants de non-conformité à la réglementation;
- ✓ approuvé le mandat du comité de supervision réglementaire de la succursale de New York de la Banque; et
- ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel ainsi que l'autoévaluation annuelle de la chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, et approuvé la politique en cette matière de même que la politique en matière de lutte contre la corruption.

(1) Karen Kinsley a été nommée membre du comité de gestion des risques le 15 avril 2015.
Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité de gestion des risques le 15 avril 2015.
Lino A. Saputo j'a été nommé membre du comité de gestion des risques le 15 avril 2015.

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres ⁽¹⁾



Raymond
Bachand



Maryse
Bertrand,
présidente



André
Caillé



Jean Houde



Roseann
Runte

Ce comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives à la révision et la gouvernance, notamment

- (i) la composition et le fonctionnement du Conseil et de ses comités;
- (ii) l'encadrement des questions de gouvernance;
- (iii) l'évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs; et
- (iv) la planification de la relève des administrateurs et du président du Conseil.

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.

Le mandat du comité ainsi que celui de sa présidente peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité de révision et de gouvernance se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets ci-dessous :

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;
- ✓ recommandé la nomination d'Andrée Savoie à titre d'administratrice et de membre du comité d'audit;
- ✓ examiné, approuvé et recommandé au Conseil d'approuver la révision du programme de rémunération des membres du Conseil afin d'assurer que la rémunération versée 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 2015; et
- ✓ révisé les critères de sélection des administrateurs.

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 bureau de l'ombudsman de la Banque;
- ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la révision de l'Énoncé relatif à la diversité au Conseil reflétant l'engagement de la Banque de tendre vers la parité hommes - femmes parmi ses administrateurs et que les femmes représentent au moins un tiers du Conseil;
- ✓ 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 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;
- ✓ examiné les mises à jour relatives aux développements récents en matière de réglementation et de gouvernance et recommandé au Conseil des modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque et aux mandats du Conseil et de ses comités; et
- ✓ révisé et approuvé diverses propositions relatives au fonctionnement du Conseil et de ses comités afin d'en améliorer l'efficacité.

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, avons recommandé au Conseil d'y inclure une évaluation des administrateurs par leurs pairs et avons supervisé le déroulement de l'évaluation.

(1) Raymond Bachand a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2015.
Maryse Bertrand a été nommée présidente du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2015.
Gérard Coulombe a cessé d'être membre et président du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2015.

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres ⁽¹⁾



Pierre
Boivin



André
Caillé,
président



Gillian
H. Denham



Karen
Kinsley



Louise
Laflamme

Ce comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives aux ressources humaines et à la gouvernance de la rémunération. Avec le soutien du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à 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.

Le mandat du comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

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 ci-dessous.

Politiques, programmes et pratiques de rémunération

Nous avons :

- ✓ révisé la répartition de la rémunération variable à moyen et à long terme pour les Dirigeants et les cadres seniors afin de réduire la proportion d'options d'achat d'actions;
- ✓ examiné le rapport interne sur le respect des lignes directrices en matière d'actionariat;
- ✓ 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;
- ✓ approuvé les mandats confiés aux conseillers externes indépendants en matière de rémunération (notamment les mandats d'étalonnage);
- ✓ examiné un sommaire des résultats du sondage *Regard sur notre organisation* portant sur la mobilisation des employés de la Banque; et
- ✓ été informés des modifications à la politique de crédit couvrant l'ensemble des employés, y compris les Dirigeants.

Performance et la 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;
- ✓ évalué, suivant les résultats financiers, 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 celle-ci est exposée, et en avons fait rapport au Conseil;
- ✓ examiné l'analyse de la compétitivité de sa rémunération totale directe cible;
- ✓ recommandé au Conseil d'approuver sa rémunération variable à court, à moyen et à long terme;
- ✓ procédé à des modifications aux modalités de son régime de retraite, notamment l'introduction d'une rente annuelle plafonnée à 1,5 M\$; et
- ✓ revu et approuvé la description de ses fonctions et responsabilités.

Gestion de la performance et de la 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 et approuvé la rémunération d'un Membre de la haute direction nommé au cours de l'exercice 2015;
- ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver des modifications à la répartition de la rémunération à moyen et à long terme pour certains Membres de la haute direction afin d'en réduire la proportion d'options d'achat d'actions;
- ✓ 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 compétences.

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

Nous avons :

- ✓ approuvé la nomination d'un nouveau membre du comité de retraite;
- ✓ approuvé la nomination des membres du conseil des pensions;
- ✓ examiné périodiquement les activités du comité de retraite;
- ✓ examiné et approuvé les résultats des évaluations actuarielles des différents régimes de retraite;

- ✓ révisé la politique de capitalisation des régimes de retraite de la Banque et du programme d'allocation après retraite afin d'en assurer la cohérence avec les modifications aux régimes approuvées en 2014;
- ✓ approuvé la terminaison du régime de retraite à prestations déterminées pour les employés localisés aux États-Unis;
- ✓ 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 le respect des normes de gouvernance en matière de rémunération

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le rapport du comité de ressources humaines ainsi que les parties relatives à la rémunération des dirigeants incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 15 avril 2015;
- ✓ 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 organismes de réglementation;
- ✓ reçu un rapport concernant le plan triennal relativement à la diversité;
- ✓ demandé à certains Membres de la haute direction et Dirigeants 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, les programmes et les 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 groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération.

(1) Gérard Coulombe a cessé d'être membre du comité de ressources humaines le 15 avril 2015.
 Karen Kinsley a été nommée membre du comité de ressources humaines le 15 avril 2015.
 Louise Laflamme a été nommée membre du comité de ressources humaines le 15 avril 2015.
 Lino A. Saputo j' a cessé d'être membre du comité de ressources humaines le 15 avril 2015.

7. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

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 plus de 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 2015 et comprendre la rémunération globale des Membres de la haute 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 le rendement financier et boursier de la Banque en tenant compte de différentes périodes de rendement, tout en favorisant une prise de risque judicieuse.

Composer avec le changement tout en maintenant de solides résultats financiers pour l'exercice 2015

Malgré une autre année de faible croissance économique au Canada et au Québec, la Banque a maintenu de solides résultats financiers, grâce notamment à la stabilité de son modèle super-régional et de son habileté à saisir les occasions d'affaires tout en gérant le risque efficacement. Soutenue par une augmentation des revenus et des résultats de 5 % ou plus dans chacun de nos secteurs d'affaires et propulsée par la croissance des Marchés financiers, la Banque a réalisé un résultat net de 1 682 M\$ (excluant les éléments particuliers) et un bénéfice par action de 4,70 \$. De plus, une nouvelle hausse du dividende a été déclarée le 2 décembre 2015 pour s'établir maintenant à 0,54 \$ par action par trimestre.

Le tableau suivant illustre la progression du rendement financier et boursier de la Banque au cours du dernier exercice.

| Résultats | | |
|--|-----------|-----------|
| | 2015 | 2014 |
| Revenu total ⁽¹⁾ | 5 982 M\$ | 5 638 M\$ |
| Résultat net ⁽¹⁾ | 1 682 M\$ | 1 593 M\$ |
| Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires ⁽¹⁾ | 17,6 % | 18,5 % |
| Bénéfice par action ordinaire dilué ⁽¹⁾ | 4,70 \$ | 4,48 \$ |
| Ratios de fonds propres selon Bâle III – attribuables aux actions ordinaires (CET1) | 9,9 % | 9,2 % |
| Dividendes déclarés | 2,04 \$ | 1,88 \$ |

(1) Excluant les éléments particuliers, tel qu'il est décrit à la page 15 du [Rapport annuel 2015](#).

Afin d'assurer la rentabilité à long terme de la Banque ainsi que sa croissance future, nous agissons proactivement afin de la transformer pour que nos actions permettent à la Banque de faire face aux grands défis touchant le secteur financier, notamment la révolution technologique, l'évolution

démographique et les changements climatiques. Ainsi, la Banque a initié une restructuration au cours de l'exercice 2015 dans le but d'améliorer son efficacité et ses processus, de réaliser des économies récurrentes et finalement d'investir dans le changement technologique.

Quatre priorités pour stimuler la croissance

La Banque compte s'adapter à la mutation rapide du contexte externe en continuant de s'appuyer sur son modèle super-régional pour stimuler sa croissance et s'est fixé pour ce faire quatre grandes priorités :

- ✓ Être à la hauteur de la promesse client : l'accessibilité, la proactivité et la simplicité sont au cœur de nos relations avec les clients. Nous poursuivons notre approche *un client, une banque* en investissant dans la technologie et dans la formation des employés, et en rationalisant nos processus dans le but ultime de toujours optimiser l'expérience client.
- ✓ Croître au Québec et à l'échelle nationale : nous déployons les services de Banque Nationale Gestion privée 1859 dans l'Ouest canadien et de nouvelles succursales seront aussi ouvertes à Calgary et Vancouver en 2016. Au Québec, notre croissance est générée par une meilleure exécution découlant de la restructuration et par une plus grande mobilisation face à nos clients.
- ✓ Croître à l'international : nous continuerons à reproduire le modèle super-régional dans quelques localités internationales soigneusement choisies dans des marchés émergents sous-bancarisés, tels que le Cambodge, l'Île Maurice et l'Afrique de l'Ouest francophone.
- ✓ Croître avec nos partenaires et alliés : nous visons à mobiliser nos partenaires et alliés pour investir dans de nouveaux projets et élargir nos canaux de distribution. Nous voulons forger davantage de partenariats avec des conseillers en placement et différents gestionnaires de portefeuille au Canada. Nous explorons également les possibilités de partenariats avec divers détaillants nationaux à l'extérieur du Québec.

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

Tel que nous l'avions annoncé l'année dernière, la révision de la répartition de la rémunération à moyen et à long terme des Dirigeants et Membres de la haute direction a été effectuée. Ainsi, dans le but d'instaurer une rémunération à moyen terme (assujettie à un critère de performance) pour tous les Dirigeants, une portion de leur rémunération à long terme, c'est-à-dire en options d'achat d'actions, a été réduite et remplacée par des unités d'actions assujetties à un critère de performance dès les octrois annuels de décembre 2015. Ainsi, tous les Dirigeants sont maintenant rétribués en partie en fonction de la performance du rendement total à l'actionnaire (RTA) de la Banque relativement à celui des autres banques canadiennes, ce qui concorde avec l'objectif de croissance de la Banque.

La répartition de la rémunération incitative des autres niveaux de cadres seniors a également été révisée, et il a été décidé de remplacer les octrois d'options d'achat d'actions à ces employés par des unités d'actions assujetties à des restrictions.

L'effet combiné de ces deux changements réduira considérablement l'effet dilutif du programme d'options d'achat d'actions sur le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à la levée des options.

Rémunération du président et chef de la direction

Après analyse, le Conseil et le comité de ressources humaines n'ont apporté aucun changement à la rémunération directe cible du président et chef de la direction pour l'exercice 2015. Par ailleurs, le président et chef de la direction s'est vu attribuer une rémunération directe légèrement inférieure à la cible de l'exercice 2015, ce qui est cohérent avec le résultat du programme annuel de rémunération incitative (PRI) qui s'est établi à 97 % de la cible. Dans l'ensemble, la rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés a diminué de près de 15 % comparativement à l'exercice précédent.

Puisqu'une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque, nous observons un lien étroit entre celle-ci et le rendement total à l'actionnaire, tel qu'il est illustré à la page 90 de la Circulaire. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon sous forme de rémunération directe depuis son entrée en poste en 2007 à titre de président et chef de la direction s'élevait à 133 \$ en date du 31 décembre 2015. En comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement annuel de 100 \$ effectué dans des actions ordinaires de la Banque au cours de la même période s'élevait à 158 \$.

Dans l'éventualité d'une variation du prix de l'action, le lien entre la rémunération directe attribuée à Louis Vachon et le rendement total à l'actionnaire demeure étroit. Ainsi, les résultats seraient de 152 \$ pour Louis Vachon et de 174 \$ pour l'actionnaire dans le cas d'une hausse de 10 % du prix de l'action, et de 115 \$ pour Louis Vachon et de 143 \$ pour l'actionnaire dans le cas d'une baisse de 10 % du prix de l'action.

Nous sommes donc satisfaits que l'approche en matière de rémunération de la Banque favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Finalement, dans une perspective de rémunération globale, le comité de ressources humaines a également approuvé la mise en place d'un plafond à la rente annuelle de retraite pour le président et chef de la direction. Ce plafond a été fixé à 1,5 M\$ par année.

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

Le comité de ressources humaines et le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ont continué à jouer leur rôle de supervision en ce qui a trait au lien entre la rémunération et la prise de risque des Dirigeants, des Membres de la haute direction et des autres preneurs de risques importants, permettant ainsi à la Banque de s'aligner sur les pratiques exemplaires et de se conformer aux directives des organismes de réglementation.

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 sur 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 reconnaissants de votre appui à la dernière assemblée annuelle des actionnaires, alors que 93,7 % des voix ont été exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

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

Nous vous remercions de votre confiance soutenue, à un moment où la Banque doit adopter des mesures importantes afin de s'outiller pour affronter les nombreux changements déjà engagés dans notre marché. Nous sommes convaincus que l'avenir de la Banque est entre bonnes mains et que les Membres de la haute direction, les Dirigeants et tous nos employés ont à cœur de concilier les intérêts de ses clients et ceux de ses actionnaires.

(s) Jean Houde
Président du conseil d'administration

(s) André Caillé
Président du comité de ressources humaines

POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Quatre priorités pour stimuler la croissance

Alors que la Banque remodèle son organisation pour mieux répondre à l'évolution rapide du contexte externe, elle continue de mettre l'accent sur sa croissance comme banque super-régionale. Malgré la nature concurrentielle des marchés, la Banque voit davantage d'occasions d'affaires au Québec, partout ailleurs au Canada ainsi qu'à l'international par le biais d'activités judicieusement choisies. Quatre grandes priorités guideront donc la poursuite de la croissance de la Banque :

1. Être à la hauteur de la promesse client;
2. Croître au Québec et à l'échelle nationale;
3. Croître à l'international; et
4. Croître avec nos partenaires et alliés.

La Banque est convaincue que le déploiement ordonné et rigoureux des priorités stratégiques a toutes les chances de créer de la valeur à long terme pour l'actionnaire. La Banque se donne pour tâche d'élaborer une politique de

rémunération de la haute direction qui appuie ce déploiement par un dosage adéquat de rémunération fixe et de rémunération variable à court terme, à moyen terme et à long terme.

La rémunération fixe a pour principal objectif d'assurer un revenu stable suffisamment concurrentiel pour attirer et retenir une équipe de direction engagée, expérimentée et qualifiée, nécessaire au succès des priorités stratégiques de la Banque dans un marché de vive concurrence.

La rémunération variable a pour objectif 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 politique de rémunération, élaborée par la Banque et son comité de ressources humaines, repose sur quatre principes directeurs, décrits ci-après.

| 1. Rémunérer selon le rendement financier et boursier de la Banque en prenant en compte différentes périodes de rendement | 2. Favoriser une prise de risque judicieuse | 3. Rétribuer la contribution des Membres de la haute direction et des Dirigeants | 4. Aligner la vision des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur celle des actionnaires |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Assurer la compétitivité de la rémunération globale par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent le groupe de référence de la Banque. • Refléter le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience dans la rémunération globale. | <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce qu'une portion appréciable de la rémunération variable des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants soit à base d'actions. • S'assurer que les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences minimales de la Banque en matière d'actionnariat. |

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

SOMMAIRE DES POLITIQUES ET PRATIQUES CLÉS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR À LA BANQUE

La Banque a pour objectif d'être un chef de file par ses programmes de rémunération des Membres de la haute direction et ses pratiques de gouvernance en matière de rémunération. Vous trouverez ci-après un survol des pratiques de rémunération que la Banque privilégie ainsi que celles que la Banque n'applique pas.

1. Rémunérer selon le rendement

Ce que nous faisons



- ✓ Nous rémunérons les Membres de la haute direction en fonction du rendement financier et boursier de la Banque
- ✓ Nous évaluons le rendement des Membres de la haute direction 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
- ✓ Nous nous assurons qu'une portion importante de la rémunération soit conditionnelle et assujettie au rendement
- ✓ Nous offrons des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme en nous appuyant sur des mesures financières complémentaires
- ✓ Nous plafonnons les paiements du programme de prime annuelle à 200 % de la cible
- ✓ Nous déterminons des mesures de rendement harmonisées avec le plan stratégique approuvé par le Conseil

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ Nous n'accordons pas aux Membres de la haute direction une rémunération totale directe cible ayant une portion importante en rémunération fixe (aucun Membre de la haute direction possède une rémunération fixe supérieure à 25 %)
- ✗ Nous n'offrons pas de rémunération variable qui ne soit pas proportionnelle au rendement réalisé
- ✗ Nous n'implantons pas des programmes de rémunération sans avoir effectué des simulations qui tiennent compte de différents scénarios de rendement de la Banque

2. Favoriser une prise de risque judicieuse

Ce que nous faisons



- ✓ Nous veillons 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
- ✓ Nous mettons en place des politiques et pratiques de rémunération alignées sur les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le Conseil de stabilité financière (CSF)
- ✓ Nous veillons à ce qu'une portion importante de la rémunération variable des Membres de la haute direction soit différée afin de rendre ceux-ci responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risque à long terme
- ✓ Nous avons mis en place une politique qui confère à la Banque le droit d'annuler et de récupérer, dans des circonstances particulières, la rémunération variable octroyée antérieurement
- ✓ Nous réduisons ou annulons les paiements lorsque les preneurs de risques importants ne considèrent pas les balises de tolérance au risque de la Banque
- ✓ Nous maintenons une politique de gestion du capital qui prévoit notamment de 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
- ✓ Nous nous assurons que la rémunération des employés occupant des fonctions de supervision soit établie sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ Nous n'offrons pas de programmes de rémunération qui incitent indûment les preneurs de risques importants à prendre des risques qui dépasseraient les balises de tolérance au risque définies par la Banque
- ✗ Nous n'implantons pas des programmes de rémunération touchant les preneurs de risques importants sans que ceux-ci soient analysés et approuvés par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, lequel est encadré par le comité de ressources humaines

3. Rétribuer la contribution

Ce que nous faisons



- ✓ Nous utilisons un groupe de référence composé d'institutions financières canadiennes pour établir la valeur de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction
- ✓ Nous déterminons la valeur de la rémunération totale directe cible en ajustant à la baisse la médiane du groupe de référence pour tenir compte notamment de la taille relative de la Banque
- ✓ Nous nous assurons que le comité de ressources humaines puisse recourir aux services de conseillers externes indépendants pour obtenir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires en matière de politiques et programmes de rémunération
- ✓ Notre approche en matière d'étalonnage correspond aux pratiques exemplaires en matière de rémunération conformément aux recommandations du rapport produit ⁽¹⁾ par Meridian Compensation Partners

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ Nous n'avons pas de politique de rémunération qui vise à positionner les Membres de la haute direction au-dessus de la médiane du groupe de référence
- ✗ Nous ne déterminons pas un groupe de référence qui représente un idéal ou ayant un profil divergeant de celui de la Banque

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires

Ce que nous faisons



- ✓ Nous avons en place des lignes directrices en matière d'actionariat afin d'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
- ✓ Nous offrons la possibilité aux Membres de la haute direction 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 à la cessation d'emploi, ce qui leur permet de resserrer le lien entre leurs intérêts individuels et ceux des actionnaires
- ✓ Nous invitons les actionnaires depuis 2010 à participer à un vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération des Membres de la haute direction
- ✓ Nous avons mis en place un processus de collecte et de traitement des questions, commentaires et suggestions des actionnaires ou d'associations les représentant
- ✓ Nous communiquons régulièrement avec des investisseurs institutionnels, des agences de conseil en vote et des organismes spécialisés en gouvernance à propos des sujets qu'ils soulèvent

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ Nous ne permettons pas aux Membres de la haute direction d'encaisser les gains découlant d'une levée d'options sans conserver des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalant au gain, et ce, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionariat applicable soient satisfaites
- ✗ Nous ne permettons pas d'opérations de couverture visant la rémunération à base de titres de capitaux propres
- ✗ Nous n'attribuons pas d'options d'achat d'actions à un prix inférieur au cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto et ne permettons pas de réduire le prix des options déjà émises

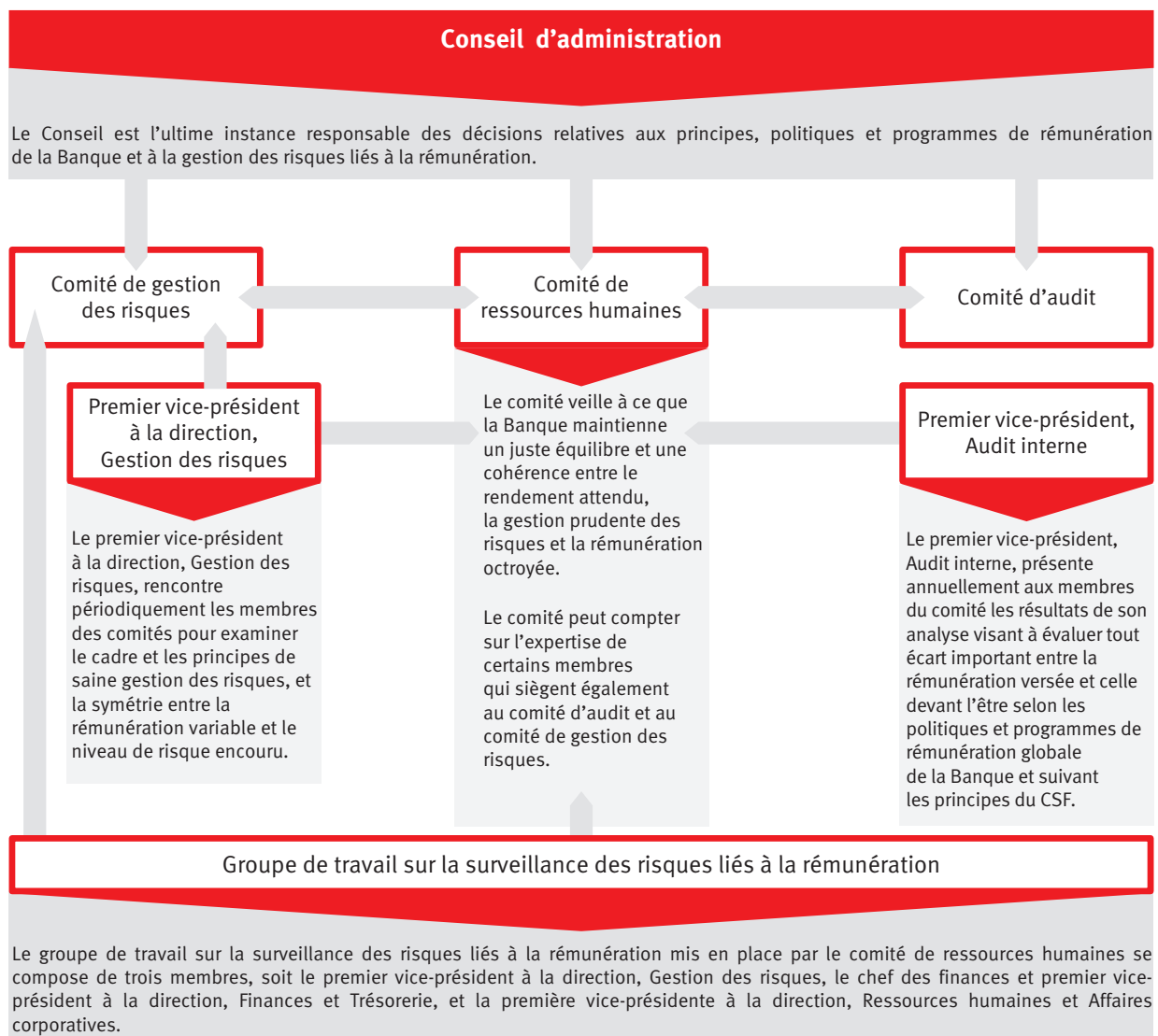
(1) *Review of Horizontal Benchmarking and Its Impact on CEO Compensation and Pay Disparity, 2013.*

GOVERNANCE DE 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. 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 au risque de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique 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 les 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 de ressources humaines est soutenu par différents intervenants, dont le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération. Il veille également à ce que la Banque se conforme aux principes du Conseil de stabilité financière. L'illustration ci-dessous présente le cadre de la gestion des risques liés à la rémunération :



Comité de ressources humaines

Le comité a pour rôle d'examiner les différents éléments qui composent la rémunération globale, soit dans le cadre de l'élaboration des politiques et programmes, soit lors de leur application, en veillant à ce que 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 et au comité de gestion des risques. À sa discrétion, le comité fait aussi appel à l'expertise de différents secteurs de la Banque, soit celui de la Rémunération globale ainsi que ceux des Finances, 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 imputables de la supervision 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.

Compétence des membres du comité

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 tant que membres de conseils d'administration, ou en raison de leur formation. Ces compétences comprennent :

- Ressources humaines et rémunération : connaissance et expérience en matière de programmes de rémunération, de régimes de retraite et de programmes d'avantages sociaux, et compréhension des principes et pratiques liés aux ressources humaines.
- Leadership : expérience à un poste de niveau supérieur au sein d'une entreprise ou d'une institution importante.
- Gestion des risques : connaissance et expérience en gestion du risque ainsi qu'en évaluation et communication du risque.

De plus, André Caillé, Pierre Boivin, Karen Kinsley et Louise Laflamme siègent à d'autres comités du Conseil de la Banque, ce qui permet au comité de prendre de meilleures décisions quant à l'adéquation des politiques et des pratiques en matière de rémunération avec celles de la Banque. La Banque bénéficie également de l'expérience d'André Caillé, Pierre Boivin et Gillian H. Denham à titre de membre ou de président de comités de ressources humaines au sein d'autres entreprises ou institutions.

Par ailleurs, 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 continue à l'intention des administrateurs, les membres du comité assistent, entre autres, à des présentations portant sur la gestion des risques et mettent à profit les connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.

Veillez également vous reporter à la [partie 3](#) de la Circulaire, qui présente la biographie des administrateurs membres du comité, et à la section « Comité de ressources humaines » de la [partie 6](#) de la Circulaire pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité et de ses activités au cours du dernier exercice.

Le tableau suivant résume l'expérience et les compétences de chacun des membres du comité :

| | Pierre Boivin | André Caillé (Président) | Gillian H. Denham | Karen Kinsley | Louise Laflamme |
|-----------------------------------|---------------|--------------------------|-------------------|---------------|-----------------|
| Compétences et expérience | | | | | |
| Gestion des risques | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Leadership | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Ressources humaines/ Rémunération | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération

Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération mis en place par le comité de ressources humaines se compose de trois membres, soit le premier vice-président à la direction, Gestion des risques, le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie, et la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives. Dans le cadre de son mandat, ce groupe de travail :

- examine les politiques et les principaux programmes de rémunération variable de la Banque, lors de leur élaboration, leur révision et leur mise en application, afin d'assurer leur adéquation avec le cadre de gestion des risques de la Banque;
- s'assure que les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération de la Banque favorisent l'atteinte de ses objectifs d'affaires sans compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation;
- vérifie que les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération de la Banque soient conformes à la réglementation et aux normes en vigueur;
- examine les objectifs annuels et les cibles de performance liés aux principaux programmes de rémunération variable afin d'assurer leur adéquation avec le cadre de gestion des risques de la Banque;
- évalue les niveaux des différents risques encourus durant l'année par les preneurs de risques importants de la Banque et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles;
- évalue les niveaux des différents risques encourus lors des périodes de performance liée à la rémunération variable différée et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les paiements;
- évalue si des circonstances doivent mener à l'application de la politique de récupération de la rémunération variable; et
- revoit annuellement les critères définissant les preneurs de risques importants.

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 à établir 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 celui du Canada.

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

| Principes du CSF | Politiques et pratiques en matière de rémunération en vigueur à la Banque |
|---|---|
| 1. Le conseil d'administration de la société doit superviser activement la conception et l'application du régime de rémunération | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le comité de ressources humaines est composé d'administrateurs indépendants. Il appuie le Conseil dans son rôle de surveillance en approuvant la conception et l'application des politiques et programmes de rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants, y compris la rémunération en espèces, la rémunération à base de capitaux propres, les régimes de retraite et les exigences en matière d'actionariat. ✓ 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. |
| 2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le régime de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu | <ul style="list-style-type: none"> ✓ En début d'exercice, le Conseil approuve les objectifs financiers, puis les compare aux résultats à la fin de l'exercice. Il approuve les enveloppes de primes qui en découlent à chaque année. ✓ Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes de rémunération variable. ✓ Le Conseil a également le pouvoir de majorer les primes annuelles découlant du PRI d'un pourcentage pouvant s'élever à 15 % de la valeur des primes cibles, sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % des primes cibles, afin de tenir compte de situations particulières. ✓ La rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants, des responsables de fonctions de supervision et des spécialistes du secteur des Marchés financiers est approuvée chaque année par le comité de ressources humaines. ✓ Le comité de ressources humaines examine les programmes de rémunération importants dans le cours normal de leur mise à jour et s'assure qu'ils demeurent pertinents, concurrentiels, et qu'ils favorisent le respect des balises de tolérance au risque de la Banque. |
| 3. Le personnel responsable du contrôle financier et du contrôle des risques doit être indépendant, disposer des pouvoirs nécessaires et être rémunéré indépendamment des secteurs d'activité qu'il surveille, en fonction du rôle clé qu'il joue dans la société | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La rémunération des titulaires des quatre fonctions de supervision de la Banque, soit l'Audit interne, la Gestion des risques, la Conformité et les Finances, est déterminée par rapport à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence. Leurs programmes de rémunération sont structurés de façon à assurer leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, et la valeur de leur rémunération variable est liée aux résultats de la Banque et non aux résultats des secteurs d'activité pour lesquels les services sont rendus. Cette rémunération variable ne représente qu'une portion de leur rémunération globale, conformément à la politique de rémunération de la Banque. |
| 4. La rémunération doit être ajustée en fonction de tous les types de risques | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ 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 le risque de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique et environnemental. ✓ 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. |

| | |
|---|---|
| <p>5. Il doit exister une symétrie entre la rémunération et les résultats de la prise de risque</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un pourcentage important de la rémunération totale directe des Membres de la haute direction est variable et tributaire du rendement financier et boursier de la Banque, du rendement individuel et des risques pris, compte tenu du cadre de tolérance au risque de la Banque. ✓ Différents mécanismes ont été mis en place pour assurer une symétrie entre la rémunération et les résultats liés à la prise de risque, notamment : <ul style="list-style-type: none"> – les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont principalement établis en fonction du résultat net. Un seuil minimal de résultat net doit être atteint pour pouvoir créer les enveloppes de primes annuelles découlant du PRI; – une mesure prévoit de référer aux lignes directrices de l'accord de Bâle III pour réduire la taille des enveloppes de primes annuelles si le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint. Ces lignes dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividendes et primes annuelles) et la pondération de leur réduction; – une portion significative de la rémunération variable des preneurs de risques importants est différée sur un horizon d'au moins trois ans; – une politique confère à la Banque le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable antérieurement octroyée aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers dans des circonstances particulières; et – 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. |
| <p>6. La rémunération doit être échelonnée en fonction de l'horizon des risques</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Une portion importante de la rémunération des Membres de la haute direction est différée. Les UAP sont acquises en bloc après trois ans. L'acquisition des options d'achat d'actions s'étale sur quatre ans à raison de 25 % par année et les options viennent à échéance après 10 ans. ✓ Une portion importante des primes annuelles des Dirigeants et spécialistes du secteur des Marchés financiers est différée sous forme d'UAR. Ces dernières s'acquièrent sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période. ✓ Le versement de la rémunération différée peut être ajusté à la baisse dans certaines circonstances exceptionnelles, notamment un écart marqué par rapport aux balises de tolérance au risque durant la période de performance. ✓ Les Membres de la haute direction, les Dirigeants ainsi que les preneurs de risques importants des Marchés financiers sont soumis à des exigences en matière d'actionnariat 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 actionnariat pendant un an suivant son départ à la retraite. |
| <p>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</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La combinaison de la rémunération octroyée en espèces et en titres de capitaux propres varie en fonction du poste ou de la capacité d'influer sur les risques de la Banque. Le pourcentage d'attribution de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres augmente selon le niveau des fonctions et l'incidence exercée sur les risques : <ul style="list-style-type: none"> – la rémunération différée cible du président et chef de la direction représente 75 % de sa rémunération variable; – au moins 50 % de la rémunération totale directe du premier vice-président à la direction, Marchés financiers, doit être différée; – les Dirigeants admissibles au programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers reçoivent un minimum de 40 % de leur rémunération variable sous forme d'UAR; et – 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. |

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.
- Pratiques exemplaires en matière de rémunération conformément aux recommandations du rapport ⁽¹⁾ Meridian Compensation Partners (étalonnage horizontal, gouvernance, groupe de référence, etc.). De plus, des ratios de comparaison verticale sont aussi soumis au comité de ressources humaines 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.
- Certains avantages bancaires offerts aux 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.

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

Autres pratiques socialement responsables

- Bilan carbone neutre depuis 2011; la Banque a également été reconnue par Bloomberg comme l'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'institution en tant que gestionnaires. Les femmes occupent maintenant 38 % des fonctions de direction, ce qui fait de la Banque un chef de file de son marché 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 Jeunesses entreprises et la Fondation de l'entrepreneurship.
- 21^e 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

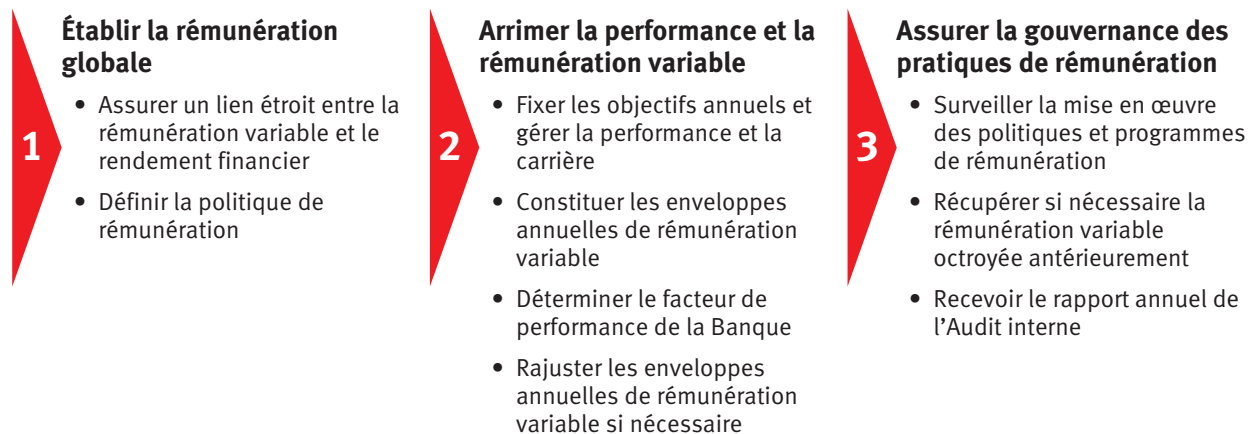
- Nomination de la Banque parmi les Employeurs de choix au Canada pour une 11^e année selon l'étude réalisée annuellement par AON Hewitt et associés.
- La Banque fait partie de la 14^e édition du prestigieux classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada établi par le magazine *Corporate Knights*. Ce classement vise à récompenser la performance sociale et environnementale ainsi que la qualité des pratiques de gestion des entreprises.
- Cinquième nomination de la Banque au palmarès des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, compilé par Mediacorp Canada. Cette distinction récompense les entreprises canadiennes qui se distinguent par leur capacité à créer un milieu de travail inclusif et diversifié.
- 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.

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. L'information nécessaire afin de communiquer avec le Conseil est présentée à la page 117 de la Circulaire. De plus, le comité de ressources humaines 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 cette Circulaire.

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 telles les avantages sociaux qui permettent de soutenir le bien-être des employés et les sécuriser, eux et leur famille, dans leur vie personnelle.

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 « Rémunération des Membres de la haute direction visés » 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 Dirigeants, 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'acquiescent 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

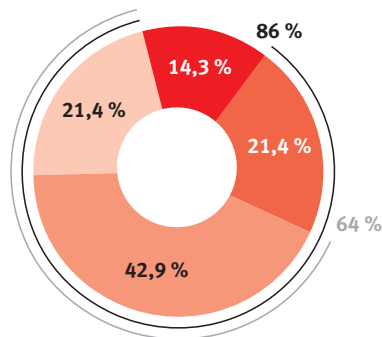
Les programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme reposent sur différents indicateurs financiers prédéterminés favorisant la cohérence dans le temps entre la vision, les stratégies d'affaires et les décisions des Membres de la haute direction. En outre, ces indicateurs favorisent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

Lors de l'élaboration des programmes, le comité de ressources humaines 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 de ressources humaines étudie les conséquences de ces scénarios sur diverses périodes de rendement de la Banque.

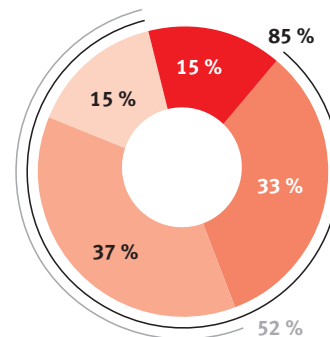
La rémunération variable représente une part importante de la rémunération des Membres de la haute direction. Elle comprend la prime annuelle, dont la valeur à l'octroi varie entre 0 % et 200 % de la prime cible, et elle est directement liée à la réalisation d'objectifs financiers de la Banque. Elle comprend également la rémunération différée, dont la valeur du versement final dépend de la valeur future ou de l'appréciation future de l'action ordinaire de la Banque. L'ensemble de cette rémunération variable est considérée à risque et représente une portion significative de la rémunération directe cible : 86 % pour le président et chef de la direction et 85 % en moyenne pour les autres Membres de la direction visés.

Les graphiques suivants présentent la répartition en pourcentage de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction et des autres Membres de la haute direction visés. On y remarque la répartition de la rémunération à moyen et à long terme.

Répartition de la rémunération directe cible du président et chef de la direction



Répartition moyenne de la rémunération directe cible des autres Membres de la haute direction visés



■ Salaire de base ■ Rémunération variable à moyen terme — Total de la rémunération variable (à risque)
 ■ Rémunération variable à court terme ■ Rémunération variable à long terme — Total de la rémunération différée

Au cours des dernières années, 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, depuis les octrois annuels de décembre 2015, tous les Dirigeants de la Banque reçoivent des UAP en remplacement d'une partie de la valeur de rémunération qui leur était octroyée sous forme d'options d'achat d'actions.

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 pour les encourager à produire des résultats soutenus dans le temps afin de créer une valeur à long terme croissante pour les actionnaires.

Définir la politique de rémunération

La politique de rémunération des Membres de la haute direction vise à situer leur rémunération totale cible à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. 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 2015 est identique à celui de l'exercice 2014 et il est composé des entreprises suivantes :

| Critères de sélection | | Groupe de référence |
|-----------------------------|---|--|
| Emplacement du siège social | – Canada | <ul style="list-style-type: none"> – 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 |
| Secteur d'activité | – Banques exerçant des activités diversifiées et autres institutions financières | |
| Caractéristiques | <ul style="list-style-type: none"> – Elles visent une clientèle comparable – Elles attirent un profil similaire d'employés – Elles comptent un grand nombre d'actionnaires | |

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 ⁽¹⁾ | 13 856 | 3 531 | 25 % | 39 840 | 44,2 |
| Banque de Montréal ⁽¹⁾ | 18 135 | 4 253 | 23 % | 48 862 | 46,4 |
| Banque Royale du Canada ⁽¹⁾ | 32 358 | 9 734 | 30 % | 107 925 | 72,8 |
| Corporation Financière Power ⁽²⁾ | 12 615 | 2 136 | 17 % | 25 749 | 24,1 |
| Financière Sun Life inc. ⁽²⁾ | 9 356 | 1 762 | 19 % | 25 701 | 27,8 |
| Great-West Lifeco Inc. ⁽²⁾ | 10 021 | 2 546 | 25 % | 33 479 | 21,0 |
| Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. ⁽²⁾ | 2 587 | 400 | 15 % | 4 477 | 5,0 |
| La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾ | 24 049 | 6 897 | 29 % | 73 969 | 89,2 |
| La Banque Toronto-Dominion ⁽¹⁾ | 28 926 | 7 813 | 27 % | 99 600 | 80,6 |
| Société Financière Manuvie ⁽²⁾ | 16 023 | 3 375 | 21 % | 41 344 | 28,0 |
| Banque Nationale du Canada ⁽¹⁾ | 5 746 | 1 504 | 26 % | 14 606 | 19,8 |

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2015.

(2) Les informations sont en date du 31 décembre 2014.

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 de ressources humaines 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 il 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^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. La politique de rémunération de la Banque s'applique également à 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 de ressources humaines 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 de ressources humaines pour discussion et approbation.

Conseillers externes indépendants

Le comité de ressources humaines 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 de ressources humaines. 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 ressources humaines de choisir le conseiller externe jugé le plus qualifié pour réaliser les mandats que le comité de ressources humaines octroie.

Le président du comité de ressources humaines 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 de ressources humaines et ses membres.

De plus, les membres du comité de ressources humaines 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 :

- agit à titre de conseiller du comité de ressources humaines 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 et par les responsables des fonctions de supervision 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 de ressources humaines 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;
- a contribué à la révision de la répartition des régimes de rémunération à moyen et à long terme en fournissant des données de marché et en revoyant la proposition de la direction;
- a soutenu le comité de ressources humaines dans l’implantation d’un maximum à la rente annuelle de retraite du président et chef de la direction en fournissant des données de marché et en revoyant la proposition de la direction;
- a appuyé le comité de ressources humaines dans sa réflexion entourant la composition du groupe de référence, lequel demeure pertinent; et
- a mené des enquêtes de rémunération, auxquelles la Banque participe annuellement, portant sur les pratiques et niveaux de rémunération offerts sur le marché pour les postes de cadres et non-cadres.

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

| Conseillers externes indépendants ⁽¹⁾ | Pour l'exercice 2015 | | | Pour l'exercice 2014 | | |
|--|--|----------------------------------|---------------------|--|----------------------------------|---------------------|
| | Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes | Autres honoraires | Total | Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes | Autres honoraires | Total |
| Le Groupe Hay | 122 094 \$ 72 % | 46 421 \$ ⁽²⁾ 28 % | 168 515 \$ 100 % | 105 145 \$ 72 % | 40 902 \$ ⁽²⁾ 28 % | 146 047 \$ 100 % |

(1) La Banque ne divulgue plus les honoraires versés à Morneau Shepell, puisque cette société n’a pas été retenue par le Conseil ou le comité de ressources humaines pour l’assister à déterminer la rémunération des administrateurs ou des dirigeants. Morneau Shepell agit plutôt comme fournisseur de services actuariels et d’administration des régimes de retraite de la Banque.

(2) 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. Arrimer la performance et la rémunération variable

Fixer les objectifs annuels et gérer la performance et la carrière

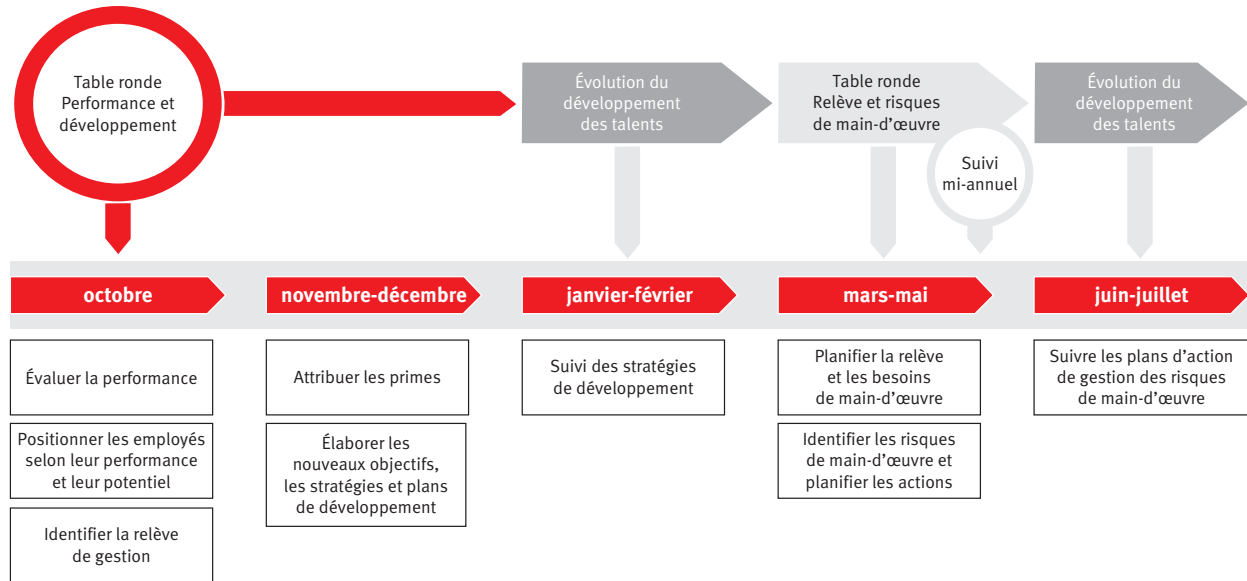
Au début de chaque exercice, le comité de ressources humaines approuve les objectifs de performance du président et chef de la direction et recommande au Conseil l’approbation des objectifs financiers du programme de rémunération variable offert au président et chef de la direction ainsi qu’aux autres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

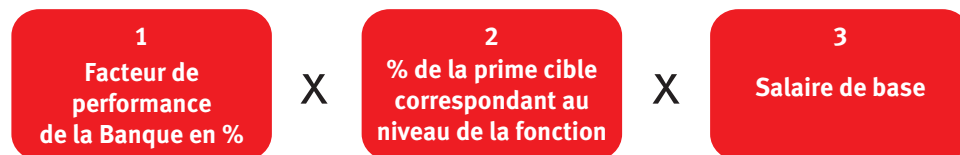


Pour sa part, le comité de ressources humaines évalue la performance du président et chef de la direction en comparant les résultats obtenus et les objectifs fixés au début de l'exercice.

Pour les autres Membres de la haute direction, le comité de ressources humaines 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 :



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 imputables de la supervision 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 ressources humaines, 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 le risque de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique 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 2015 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 de ressources humaines 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.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Cette section présente les informations relatives à la rémunération offerte aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice financier se terminant le 31 octobre 2015.

Membres de la haute direction visés

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

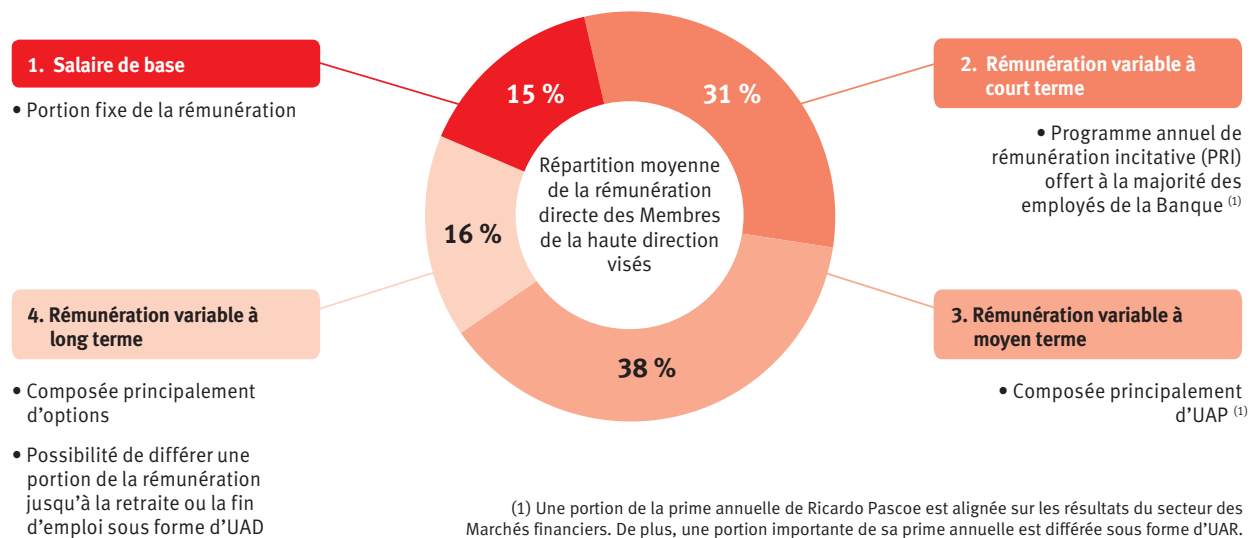
Luc Paiement

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.

Diane Giard

Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises

Composantes de la rémunération totale directe



Rémunération totale directe cible et attribuée

| | Rémunération cible 2015 | | | | Rémunération attribuée 2015 | Rémunération attribuée 2014 | |
|-----------------|-------------------------|--------|--------|--------|-----------------------------|-----------------------------|--------------|
| Louis Vachon | 14,3 % | 21,4 % | 42,9 % | 21,4 % | 7 875 000 \$ | 7 824 392 \$ | 8 239 140 \$ |
| Ghislain Parent | 22,2 % | 22,2 % | 33,4 % | 22,2 % | 1 800 000 \$ | 1 788 013 \$ | 1 904 010 \$ |
| Ricardo Pascoe | 7,2 % | 42,8 % | 42,8 % | 7,2 % | 6 250 000 \$ | 6 723 573 \$ | 6 495 799 \$ |
| Luc Paiement | 15,7 % | 33,1 % | 35,5 % | 15,7 % | 3 016 250 \$ | 2 986 342 \$ | 3 275 630 \$ |
| Diane Giard | 15,7 % | 33,1 % | 35,5 % | 15,7 % | 3 016 250 \$ | 2 986 342 \$ | 3 275 639 \$ |

- Salaire de base
- Rémunération variable à court terme
- Rémunération variable à moyen terme
- Rémunération variable à long terme



1. SALAIRE DE BASE

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

Caractéristiques / motifs du paiement

- Constitue la portion fixe de la rémunération globale
- Est établi en tenant compte du niveau du poste et de la valeur de la rémunération globale afin d'assurer une proportion adéquate entre le montant de la rémunération fixe et celui de la rémunération variable
- Est comparé annuellement à la médiane des salaires du groupe de référence de la Banque en tenant compte de la taille relative de la Banque et des différences entre les responsabilités associées aux postes de la Banque et celles des postes comparables du groupe de référence



2. RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME

Conformément aux politiques de rémunération de la Banque, la rémunération variable à court terme a pour objectif de reconnaître 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 tenir compte des horizons des risques encourus.

PROGRAMME ANNUEL DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE (PRI)

Caractéristiques / motifs du paiement

- 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 *un client, une banque* selon les principes directeurs suivants :
 - favoriser la collaboration entre les divers secteurs
 - apprécier le rendement financier absolu de la Banque
 - inciter au dépassement des objectifs financiers de la Banque
 - générer un niveau minimal de résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires pour justifier le versement de primes

Indicateur financier

- Croissance du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires

Attribution

- Les primes individuelles sont attribuées en fonction :
 - du degré de réalisation des objectifs financiers de la Banque
 - du niveau d'emploi
 - des résultats individuels obtenus
 - de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque
 - du respect de l'appétit pour le risque de la Banque dans l'atteinte des résultats

Versement

- Les primes sont versées annuellement en espèces et peuvent varier de 0 % à 200 % de la prime cible en fonction des résultats financiers et des critères d'attribution
- Le Conseil a le pouvoir, suivant une recommandation du comité de ressources humaines, 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
- Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue le niveau 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

Récupération de la rémunération variable

- Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières

APPLICATION DU PROGRAMME DE PRIMES ANNUELLES POUR L'EXERCICE 2015

Le Conseil a approuvé en début d'exercice les objectifs financiers pour l'exercice 2015, conformément aux recommandations du comité de ressources humaines. L'objectif du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires a été établi à 1 576 M\$, représentant une croissance de 6,2 % par rapport au résultat redressé de l'exercice 2014 lequel s'élevait à 1 484 M\$, en excluant les éléments particuliers.

La Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 1 504 M\$ pour l'exercice 2015. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'ajuster ce résultat de 63 M\$ afin d'exclure tous les éléments particuliers, y compris le renversement favorable lié à la détention de billets restructurés. À cet égard, depuis 2007, le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires retenu aux fins du programme de primes annuelles des Membres de la haute direction 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 de 1 567 M\$ correspond à un facteur de performance de 97 %.

| Objectifs financiers (en millions de dollars) | 2014 | 2015 | | | |
|---|-------------------|----------|-----------------|----------|----------|
| | Résultat redressé | Seuil | Résultat ajusté | Cible | Maximum |
| Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires | 1 484 \$ | 1 261 \$ | 1 567 \$ | 1 576 \$ | 1 891 \$ |
| Facteur de performance | | 0 % | 97 % | 100 % | 200 % |

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

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



Ricardo Pascoe participe également au programme de primes annuelles du secteur des Marchés financiers qui comprend les éléments suivants :

- 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.
- Une portion de la prime annuelle de Ricardo Pascoe est différée sous forme d'UAR. Sa valeur est établie en considérant la valeur de sa rémunération octroyée sous forme d'UAP et d'options, car au moins 50 % de la rémunération totale directe de Ricardo Pascoe doit être différée (donc attribuée sous forme d'UAR, UAP ou options).

Les réalisations et décisions en matière de rémunération totale directe cible et versée en 2015 à Ricardo Pascoe sont présentées à la page 92 de la Circulaire.



3. RÉMUNÉRATION VARIABLE À MOYEN TERME

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération de la Banque, 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 sur un horizon de trois ans.

| | Unités d'actions assujetties à un critère de performance (UAP) | Unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR) | | | | | | | | |
|---|--|--|----------------------|--|--------|-----------------|--------|---------------|--------|----------------|
| Caractéristiques / motifs du paiement | <ul style="list-style-type: none"> – Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération à la valeur future des actions ordinaires de la Banque et à la performance relative envers ses pairs | <ul style="list-style-type: none"> – Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération de certains Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque | | | | | | | | |
| Indicateur financier | <ul style="list-style-type: none"> – Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque – Croissance du RTA de la Banque comparée à celle du sous-indice ajusté ⁽¹⁾ des banques du S&P/TSX (le « RTA relatif ») | <ul style="list-style-type: none"> – Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque | | | | | | | | |
| Attribution | <ul style="list-style-type: none"> – La valeur de l'octroi à chaque Membre de la haute direction est généralement fondée sur un niveau de rémunération cible préétabli. Cependant, la Banque prend aussi en compte la contribution soutenue du Dirigeant, son potentiel de leadership et le rendement de l'individu lors de l'attribution. Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles – Le nombre d'UAP et UAR octroyées est établi selon la moyenne des cours de clôture des actions des 10 derniers jours précédant le sixième jour ouvrable de décembre ⁽²⁾, publié à la Bourse de Toronto – Des UAP et UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du participant | | | | | | | | | |
| Acquisition | <ul style="list-style-type: none"> – Après trois ans | <ul style="list-style-type: none"> – Il existe deux types d'acquisition possibles pour les UAR <ul style="list-style-type: none"> • Acquisition complète après trois ans • Acquisition par tranches égales étalées sur trois ans | | | | | | | | |
| Versement | <ul style="list-style-type: none"> – À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAP acquises, multiplié par la moyenne des cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto des 10 jours précédant le sixième jour ouvrable de décembre ⁽²⁾, puis il est révisé à la hausse ou à la baisse selon le RTA relatif <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{Indice de croissance du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{RTA ajusté des banques du S\&P/TSX sur 3 ans}}$ </div> <ul style="list-style-type: none"> – L'ajustement 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 % (cible)</td> </tr> <tr> <td>≤ 0,75</td> <td>75 % (minimum)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> – Les UAP octroyées en 2012 et acquises en 2015 par les Membres de la haute direction, ont dégagé un RTA relatif inférieur au sous-indice des banques du S&P/TSX. Par conséquent, un paiement en UAP de 89,7 % a été attribué aux participants | | Résultat RTA relatif | Fourchette d'ajustement de la valeur à payer | ≥ 1,25 | 125 % (maximum) | = 1,00 | 100 % (cible) | ≤ 0,75 | 75 % (minimum) |
| Résultat RTA relatif | Fourchette d'ajustement de la valeur à payer | | | | | | | | | |
| ≥ 1,25 | 125 % (maximum) | | | | | | | | | |
| = 1,00 | 100 % (cible) | | | | | | | | | |
| ≤ 0,75 | 75 % (minimum) | | | | | | | | | |
| Récupération de la rémunération variable | <ul style="list-style-type: none"> – Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujetti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières | | | | | | | | | |

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

(2) La méthode utilisée pour déterminer les moyennes des cours de clôture des actions a été modifiée en 2015 dans le cadre de l'harmonisation des processus administratifs.



4. RÉMUNÉRATION VARIABLE À LONG TERME

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération de la Banque, 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 sur un horizon de 10 ans dans le cas des options et jusqu'au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi dans le cas des UAD.

| | Options d'achat d'actions | Unités d'actions différées (UAD) |
|--|--|---|
| Caractéristiques / motifs du paiement | <ul style="list-style-type: none"> – 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 – Chaque option confère le droit d'acheter une action ordinaire à un prix égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'octroi – En aucun cas le prix des options déjà octroyées ne peut être révisé à la baisse, et ce, malgré les fluctuations du cours de l'action ordinaire de la Banque, ce qui assure 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 | <ul style="list-style-type: none"> – vise à lier une portion de la valeur de la rémunération des Membres de la haute direction et des Dirigeants admissibles à la valeur future des actions ordinaires de la Banque – Les UAD ne peuvent être monnayées tant que le titulaire est à l'emploi de la Banque |
| Indicateur financier | <ul style="list-style-type: none"> – Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque | |
| Attribution | <ul style="list-style-type: none"> – Chaque année, au moment de l'octroi des options, le comité de ressources humaines tient compte du nombre et de la durée des options octroyées antérieurement – Le nombre d'options octroyées est établi en fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution, divisée par • la valeur établie selon le modèle Black-Scholes – Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options par exercice, à une date précise (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 | <ul style="list-style-type: none"> – Les Membres de la haute direction et les Dirigeants peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération à long terme sous forme d'UAD – Le nombre d'UAD attribuées est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution, divisée par • le cours de clôture, la veille de l'octroi, de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto – Des UAD additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Membre de la haute direction et du Dirigeant |
| Acquisition | <ul style="list-style-type: none"> – 25 % par année, sur une période de quatre ans | |

Versement

- Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi
 - Les options acquises peuvent être levées :
 - uniquement lors des périodes d'opérations trimestrielles, telles qu'établies par le Secrétariat corporatif de la Banque, suivant la publication des états financiers
 - 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)
 - en tout ou en partie, et ce, avant la date d'échéance fixée par le comité de ressources humaines au moment de leur octroi; toutefois, si la date d'échéance survient pendant, ou immédiatement après, une période de restriction, la date d'échéance des options est reportée, le cas échéant, (i) de 10 jours ouvrables si la date d'échéance survient pendant la période de restriction ou (ii) d'un nombre de jours ouvrables égal à 10 jours ouvrables moins le nombre de jours ouvrables écoulés entre la fin de la période de restriction et la date d'échéance si celle-ci survient au plus tard 10 jours ouvrables après la fin de la période de restriction
 - Chaque Membre de la haute direction doit conserver en tout temps, suivant la levée d'options, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente au gain découlant de la levée des options acquises, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionnariat applicables à cette personne soient satisfaites
 - 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 Circulaire
- Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la haute direction ou le Dirigeant prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin
 - Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi

Récupération de la rémunération variable

- Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujetti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières

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 du conseil, 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 de l'année 2014 et de l'année 2012 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^{MD}. Louis Vachon a aussi obtenu de nombreuses distinctions soulignant son engagement économique et social, dont le Prix d'excellence pour le Leadership au Canada de l'Université d'Ottawa en 2011.

Indicateurs de performance et résultats 2015

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2015 en tenant compte des résultats liés aux objectifs à court, à moyen et à long terme de la Banque, de la gestion des risques ainsi que des priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles qui favorisent la création de valeur durable pour les actionnaires. Le tableau suivant présente l'ensemble des résultats pris en compte dans son évaluation.

| Indicateurs de performance | Résultat obtenu | |
|---|-----------------|---|
| Au niveau des actionnaires | | |
| Croissance du résultat net par action d'au moins 5 % – Excluant les éléments particuliers | 5 % | La Banque a de nouveau obtenu de solides résultats financiers en 2015, malgré une autre année de faible croissance économique au Québec et au Canada. Cette performance est due à la solidité du modèle super-régional de la Banque et à son aptitude à saisir les occasions tout en gérant le risque. |
| Rendement des capitaux propres supérieur à 15 % – Excluant les éléments particuliers | 17,6 % | Le résultat net excluant les éléments particuliers a atteint 1 682 M\$, en hausse de 6 % comparativement à 2014. Le résultat dilué par action a augmenté de 5 % pour s'élever à 4,70 \$. Les revenus totaux excluant les éléments particuliers ont progressé de 6 % pour atteindre 5 982 M\$. L'exercice 2015 marque la 13 ^e année consécutive de progression de ces trois mesures de rendement financier. |
| Croissance des revenus d'au moins 5 % – Excluant les éléments particuliers | 6 % | Au cours de l'exercice 2015, la Banque a haussé à deux reprises son dividende, lequel totalise 2,04 \$ et procure un solide rendement aux actionnaires. |
| Croissance des revenus égale ou supérieure à la croissance des dépenses | ✓ | La Banque a maintenu une croissance et de bons résultats financiers dans ses trois secteurs d'affaires en 2015, tout en consolidant sa position concurrentielle et en déployant des initiatives destinées à assurer son succès à long terme. |
| Au niveau des employés | | |
| Mobilisation et engagement des employés dans la transformation liée à l'approche <i>un client, une banque</i> | ✓ | L'édition 2015 du sondage <i>Regard sur notre organisation</i> a permis de confirmer à nouveau le degré élevé 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 11 ^e année, parmi les 50 Employeurs de choix au Canada en 2015, dans le cadre de l'étude réalisée annuellement par la société Aon Hewitt et associés. Au Québec, la Banque est l'entreprise qui a été le plus souvent reconnue depuis la création du prix Employeurs de choix. En 2015, le programme de formation Tapis Rouge a été déployé pour les employés de tous les secteurs de la Banque. Ce programme vise à perfectionner chez nos employés les principes de simplicité, proactivité et accessibilité qui sous-tendent notre promesse client. La Banque compte 38 % de femmes à des postes de direction, ce qui en fait un chef de file 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 16 % inférieur à la cible fixée en début d'année. |

Indicateurs de performance et résultats 2015 (suite)

| Indicateurs de performance | Résultat obtenu | |
|---|-----------------|---|
| Au niveau des clients | | |
| Poursuite du déploiement de la stratégie reposant sur l'approche <i>un client, une banque</i> | ✓ | <p>Au cours de l'exercice 2015, 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 » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la poursuite de l'amélioration des solutions mobiles, qui affichent une croissance de 27 % du nombre d'utilisateurs; - le lancement de deux outils technologiques innovateurs : Mon modèle d'affaires, permettant de faciliter la réflexion stratégique des PME, et le calculateur d'épargne Mon idée; - le nouveau concept d'aménagement des succursales axé sur le service-conseil et la technologie, jumelé avec une prise en charge proactive et optimisée du client à son entrée en succursale; et - la progression marquée de la quantité et de la qualité des campagnes de marketing souvent ciblées sur des groupes porteurs. Les nombreuses campagnes menées en 2015 ont généré des retombées importantes et de l'activité client sur nos canaux, notamment une augmentation marquée du trafic web. <p>Ceci s'est reflété par des indices de loyauté des clients, particuliers comme commerciaux, excédant les cibles fixées en début d'exercice.</p> |
| Au niveau de la communauté | | |
| Participation active auprès d'associations et de causes dans la collectivité | ✓ | <p>Au cours de l'exercice 2015, les employés et retraités de la Banque ont effectué plus de 100 000 heures de bénévolat dans le cadre de l'initiative <i>Présents pour les jeunes</i>, et la Banque a elle-même versé plus de 25 M\$ à différentes causes et organismes de la communauté.</p> <p>La Banque accorde aussi un soutien actif aux femmes, aux communautés culturelles, à la communauté LGBT et aux personnes vivant avec un handicap.</p> |
| Promotion d'une image de marque écologiquement responsable | ✓ | <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 ses fournisseurs de plus près de façon à favoriser les pratiques commerciales durables.</p> <p>La Banque détient aussi de multiples certifications LEED pour ses bâtiments existants et figure dans différents classements émis par Bloomberg qui recensent les investisseurs qui œuvrent activement dans le domaine de l'énergie propre.</p> |

Décision en matière de rémunération totale cible et versée en 2015

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération totale directe cible de Louis Vachon lors de l'exercice 2015. Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2015, le comité de ressources humaines 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 | (\$) | (\$) | (%) |
| Salaire de base | En espèces | s.o. | 1 125 000 | 1 125 015 | 14 |
| Prime annuelle | En espèces | 150 | 1 687 500 | 1 636 875 | 21 |
| Rémunération à moyen terme | UAP | 300 | 3 375 000 | 3 375 000 | 43 |
| Rémunération à long terme | Options | 150 | 1 687 500 | 1 687 502 | 22 |
| Total | | | 7 875 000 | 7 824 392 | 100 |

Composition de la rémunération octroyée en 2015

86 % (Salaire de base + Prime annuelle)
14 % (Salaire de base)
21 % (Prime annuelle)
43 % (Rémunération à moyen terme)
22 % (Rémunération à long terme)

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

Lien rémunération-rendement du président et chef de la direction pendant son mandat

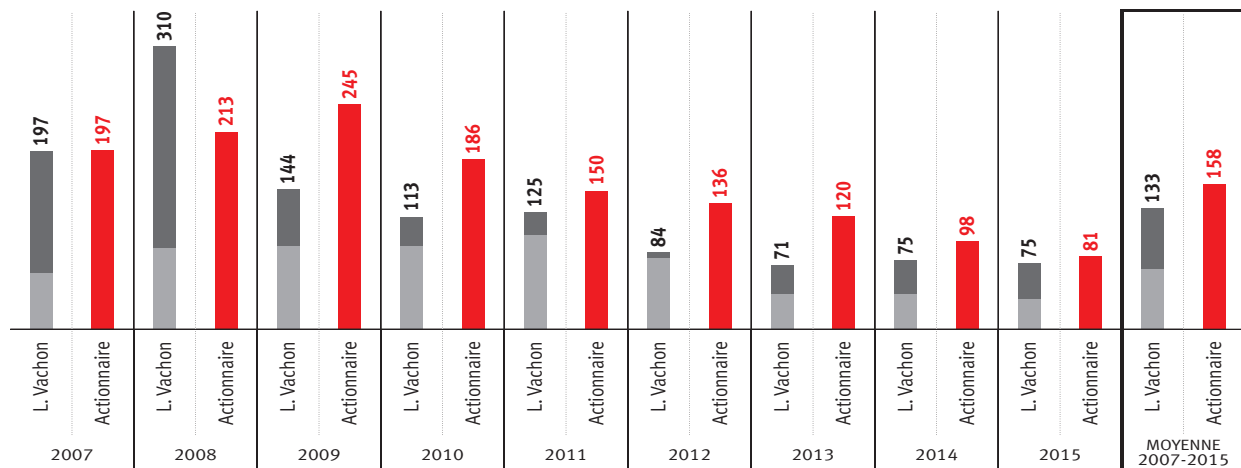
Puisqu'une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque, le Conseil observe un lien étroit entre celle-ci et le rendement total à l'actionnaire. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon sous forme de rémunération directe depuis son entrée en poste en 2007 à titre de président et chef de la direction s'élevait à 133 \$ en date du 31 décembre 2015. En guise de comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement de 100 \$ effectué le premier jour de chaque exercice dans des actions ordinaires de la Banque au cours de la même période s'élevait à 158 \$. Le Conseil est donc satisfait que l'approche de rémunération de la Banque favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

La rémunération réelle est la somme de la rémunération directe encaissée et encaissable, conformément aux définitions ci-dessous :

- Rémunération encaissée : valeur du salaire, de la prime annuelle versée, des UAR et UAP payées et des options d'achat d'actions levées
- Rémunération encaissable : valeur des UAP non acquises et des options d'achat d'actions non levées

Dans l'éventualité d'une variation du prix de l'action, le lien entre la rémunération directe attribuée à Louis Vachon et le rendement total à l'actionnaire demeure étroit. Ainsi, les résultats seraient de 152 \$ pour Louis Vachon et de 174 \$ pour l'actionnaire dans le cas d'une hausse de 10 % du prix de l'action, et de 115 \$ pour Louis Vachon et de 143 \$ pour l'actionnaire dans le cas d'une baisse de 10 % du prix de l'action.

Le graphique et le tableau ci-dessous illustrent l'historique du lien rémunération-rendement entre la rémunération directe attribuée au président et chef de la direction et le rendement total aux actionnaires de la Banque.



Une portion importante de la rémunération octroyée en 2007 et 2008 n'est pas encore encaissée et elle demeure assujettie au rendement boursier de la Banque, puisque Louis Vachon n'a pas levé les options d'achat d'actions qui lui ont été attribuées au cours de ces deux années.

- Valeur au 31 décembre 2015 d'une tranche de 100 \$ versée en rémunération directe à L. Vachon à chaque exercice
- Rémunération encaissée
- Rémunération encaissable et encore à risque
- Valeur au 31 décembre 2015 d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque effectué le premier jour de chaque exercice

| Exercice | Valeur de la rémunération directe au moment de l'attribution (M\$) | Valeur de la rémunération directe réelle en date du 31 décembre 2015 (M\$) | Période | Valeur de 100 \$ | |
|----------------------------|--|--|-----------------------------|------------------|---------------------------|
| | | | | L. Vachon | Actionnaires de la Banque |
| 2007 | 3,88 | 7,64 | 31 oct. 2006 - 31 déc. 2015 | 197 | 197 |
| 2008 | 4,74 | 14,69 | 31 oct. 2007 - 31 déc. 2015 | 310 | 213 |
| 2009 | 5,61 | 8,06 | 31 oct. 2008 - 31 déc. 2015 | 144 | 245 |
| 2010 | 5,21 | 5,91 | 31 oct. 2009 - 31 déc. 2015 | 113 | 186 |
| 2011 | 7,25 | 9,10 | 31 oct. 2010 - 31 déc. 2015 | 125 | 150 |
| 2012 | 7,15 | 6,01 | 31 oct. 2011 - 31 déc. 2015 | 84 | 136 |
| 2013 | 7,14 | 5,07 | 31 oct. 2012 - 31 déc. 2015 | 71 | 120 |
| 2014 | 8,24 | 6,14 | 31 oct. 2013 - 31 déc. 2015 | 75 | 98 |
| 2015 | 7,82 | 5,89 | 31 oct. 2014 - 31 déc. 2015 | 75 | 81 |
| Moyenne 2007 - 2015 | | | | 133 | 158 |

GHISLAIN PARENT



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

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

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. Ghislain Parent est membre du bureau de la présidence.

Jusqu'au 28 août 2011, Ghislain Parent a agi 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 2015

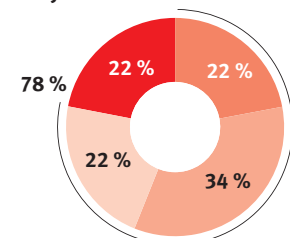
Le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Ghislain Parent pour l'exercice 2015.

- 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 % par année à moyen terme. En 2015, cet indicateur a progressé de 5 % en excluant les éléments particuliers alors que le taux de croissance annuel composé s'est établi à 7,9 % pour la période de 2013 à 2015.
- Des ratios de capital solides. La Banque a maintenu, en 2015, son approche prudente de gestion de son capital afin de gérer adéquatement les risques inhérents à ses activités, de soutenir ses secteurs d'exploitation et de protéger les clients et les investisseurs. Le ratio des fonds propres CET1, le ratio des fonds propres de catégorie 1 et le ratio du total des fonds propres s'établissent à 9,9 %, 12,5 % et 14,0 % respectivement au 31 octobre 2015, soit au-delà des exigences réglementaires, comparativement à des ratios de 9,2 %, 12,3 % et 15,1 %, respectivement, au 31 octobre 2014.
- Un niveau de liquidité prudent. La Banque gère prudemment le niveau de ses liquidités et respecte les exigences énoncées dans l'accord de Bâle III. Au début de l'exercice 2015, la Banque a publié pour la première fois le ratio de liquidité à court terme qui s'établit à 131 % au 31 octobre 2015, soit bien au-delà du minimum réglementaire de 100 %.
- L'amélioration de la productivité. La Banque cherche à améliorer constamment l'efficacité de ses activités, qui constitue l'un des leviers de son rendement financier. La Banque revoit la façon dont le travail s'effectue dans les activités principales en cherchant à limiter la croissance de ses coûts. Des initiatives ont été amorcées en 2015 afin de contenir la croissance des coûts des services de soutien. Le ratio de productivité de la Banque (coûts totaux en pourcentage des revenus totaux en excluant les éléments particuliers) a atteint 58,6 % en 2015 et, en 2014, une amélioration de 160 points de base par rapport à l'exercice financier 2013.
- La conception et le fonctionnement des contrôles internes à l'égard de l'information financière ainsi que les procédures de communication de cette information ont été évalués conformément à la réglementation en valeurs mobilières et ont été jugés satisfaisants.
- Enfin, le comité de ressources humaines a pris en compte l'accroissement marqué des activités de développement des compétences et de progression de carrière, lesquelles se sont traduites à la fois par une appréciation élevée des partenaires internes quant à l'apport stratégique des employés du secteur, et par un accroissement de la satisfaction des employés, exprimée dans les sondages d'opinion réalisés auprès de ces derniers.

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

| | | Rémunération variable cible | Rémunération totale directe cible | Rémunération totale directe octroyée | |
|----------------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------|
| Forme | | % du salaire | (\$) | (\$) | (%) |
| Salaire de base | En espèces | s.o. | 400 000 | 400 008 | 22 |
| Prime annuelle | En espèces | 100 | 400 000 | 388 000 | 22 |
| Rémunération à moyen terme | UAP | 150 | 600 000 | 600 000 | 34 |
| Rémunération à long terme | Options | 100 | 400 000 | 400 005 | 22 |
| Total | | | 1 800 000 | 1 788 013 | 100 |

Composition de la rémunération octroyée en 2015



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

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 liées 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 l'université Columbia et une maîtrise en administration de l'Université de Western Ontario.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et versée en 2015

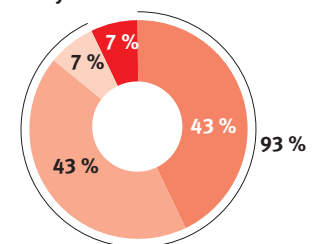
Le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Ricardo Pascoe pour l'exercice 2015.

- Le résultat net du secteur des Marchés financiers s'est élevé à 697 M\$ pour l'exercice 2015, ce qui représente une hausse de 95 M\$ ou 16 % par rapport à 2014. En excluant les éléments particuliers, le résultat net du secteur des Marchés financiers a augmenté de 107 M\$, ou 18 %, pour s'établir à 718 M\$ en 2015, comparativement à 611 M\$ en 2014. Cette croissance provient principalement de la hausse des revenus liés aux activités de négociation.
- Le revenu total du secteur en équivalent imposable s'est chiffré à 1 720 M\$, en hausse de 193 M\$ par rapport à 2014. Cette augmentation est principalement attribuable aux revenus liés aux activités de négociation. Ces revenus ont progressé de 200 M\$ ou 32 % par rapport à l'exercice précédent, principalement en raison des activités portant sur les titres de participation et les contrats sur produits de base et devises, qui ont augmenté de 35 % et 77 % respectivement. De plus, les revenus des services bancaires ont affiché une croissance de 14 %, notamment en raison de l'augmentation du volume d'activités de crédit.
- Le secteur des Marchés financiers s'est encore une fois hissé en tête de l'industrie dans les émissions d'obligations gouvernementales et le financement d'infrastructures au Canada. De plus, le secteur a agi à titre d'arrangeur principal pour les trois plus grands projets canadiens de partenariat public-privé actuellement en cours à Regina, Toronto et Montréal.
- En tant que chef de file du marché au Québec, le secteur des Marchés financiers a continué d'étendre sa présence dans la province. Il a participé à l'octroi de 66 prêts syndiqués visant des émetteurs du Québec, et a agi à titre de chef ou de cochef de file dans 49 de ces transactions, ce qui représente une part de marché de 34 %. Le secteur s'est classé au premier rang des participants à des appels publics à l'épargne au Québec, ayant mené neuf émissions d'une valeur globale de 2,3 G\$ au cours de l'exercice 2015, ce qui représente une part de marché de 34 %. Durant l'exercice, le secteur a participé à 15 émissions, soit plus que tous les autres contrepartistes.
- Le groupe des titres à revenu fixe du secteur des Marchés financiers a conservé son statut de contrepartiste de premier plan pour le financement des administrations publiques, obtenant le premier rang du classement global de Bloomberg pour la souscription et le placement de titres d'emprunt du gouvernement du Canada avec une part de marché de 23 % à ce jour pour l'exercice 2015.
- L'approche *un client, une banque* est demeurée le point central de l'approche du secteur des 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 de Gestion de patrimoine et des Particuliers et Entreprises de la Banque, ainsi qu'avec les services centralisés au sein de la Banque. Tout au long de l'exercice 2015, le secteur a tiré parti de ses forces afin d'établir ou d'accroître sa position de chef de file dans certains domaines ciblés.

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

| | Forme | Rémunération variable cible % du salaire | Rémunération totale cible | | Rémunération totale directe octroyée | |
|-------------------------------|------------|---|---------------------------|------------------|--------------------------------------|------------|
| | | | (\$) | (\$) | (\$) | (%) |
| Salaire de base | En espèces | s.o. | 450 000 | 450 006 | 450 006 | 7 |
| Prime annuelle ⁽¹⁾ | En espèces | – | 2 675 000 | 2 911 777 | 2 911 777 | 43 |
| | UAR | – | 1 707 500 ⁽²⁾ | 1 944 278 | 1 944 278 | 29 |
| Rémunération à moyen terme | UAP | 215 | 967 500 | 967 500 | 967 500 | 14 |
| Rémunération à long terme | Options | 100 | 450 000 | 450 012 | 450 012 | 7 |
| Total | | | 6 250 000 | 6 723 573 | 6 723 573 | 100 |

Composition de la rémunération octroyée en 2015



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

- (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 différée sous forme d'UAR. Sa valeur est établie en considérant la valeur de sa rémunération octroyée sous forme d'UAR 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



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 chef de la direction, FBN inc.

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Luc Paiement est président du conseil, président et chef de la direction de FBN ltée depuis avril 2014, ainsi que coprésident du conseil, coprésident et cochef de la direction de FBN inc. depuis septembre 2006 et premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine depuis septembre 2008. À ce titre, il est responsable de toutes les activités relatives à la Gestion de patrimoine au sein de la Banque et de ses filiales. Il est également coprésident du conseil d'administration de FBN inc, et président du conseil d'administration de FBN ltée 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 il a été lauréat de l'édition 1999 du prix Canada's Top 40 Under 40/40 Canadiens performants – moins de 40 ans^{MD}.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et versée en 2015

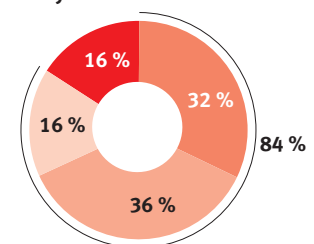
Le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Luc Paiement pour l'exercice 2015.

- Le résultat net du secteur de Gestion de patrimoine s'est élevé à 326 M\$ pour l'exercice 2015 comparativement à 272 M\$ pour 2014, ce qui représente une hausse de 20 %. Cette croissance provient essentiellement de l'augmentation du revenu total, attribuable à la hausse des revenus tirés des services tarifés issue de la croissance du volume d'actifs sous administration et sous gestion, ainsi qu'au gain de 25 M\$, déduction faite des impôts, réalisé en 2015 suite à la cession d'actions de Corporation Fiera Capital. En excluant les éléments particuliers, le résultat net du secteur de Gestion de patrimoine s'est établi à 327 M\$, en hausse de 17 M\$ sur les 310 M\$ inscrits en 2014, soit une progression de 5 %.
- Le revenu total du secteur, excluant le gain sur cession d'actions de Corporation Fiera Capital réalisé en 2015, a augmenté de 5 % pour atteindre 1 391 M\$, comparativement à 1 330 M\$ en 2014. Cette augmentation s'explique principalement par l'augmentation des revenus tirés des services tarifés, en hausse de 14 % par rapport à 2014, ainsi que par la croissance du revenu net d'intérêts partiellement attribuable à l'augmentation des volumes et à l'amélioration des marges dans les activités bancaires avec la clientèle fortunée.
- L'ensemble des actifs sous administration et sous gestion s'est établi à 358,1 G\$, en hausse de 12,8 G\$ ou 4 % par rapport au 31 octobre 2014, et en croissance de 36 % par rapport au 31 octobre 2013.
- Le ratio d'efficacité s'est amélioré pour s'établir à 68,1 %, comparativement à 68,3 % en 2014 et à 73,1 % en 2013.
- Au cours de l'exercice, Banque Nationale Investissements inc. a lancé un certain nombre de nouveaux produits novateurs gérés par des gestionnaires d'actifs parmi les plus prestigieux au monde et qui ont été très bien accueillis par les canaux de distribution de la Banque.
- La migration des clients vers les services tarifés de FBN Gestion de patrimoine s'est poursuivie à un rythme très soutenu et la nouvelle plateforme de services tarifés (mon Patrimoine) a attiré plus de 10 G\$ en actifs dans un très court laps de temps. Plus de 55 % des actifs de FBN Gestion de patrimoine sont maintenant gérés dans le cadre d'une entente d'établissement des prix visant les services tarifés.
- Un imposant projet a été mis de l'avant en 2015 afin de favoriser la croissance du secteur des services bancaires privés. Beaucoup d'efforts ont été mis en œuvre pour mener des études de faisabilité, analyser les micromarchés, embaucher du personnel clé, définir les caractéristiques et le prix d'une nouvelle gamme de produits et, enfin, préparer l'ensemble de l'infrastructure du siège social qui prendra en charge cette initiative.

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 | 16 |
| Prime annuelle | En espèces | 210 | 997 500 | 967 575 | 32 |
| Rémunération à moyen terme | UAP | 225 | 1 068 750 | 1 068 750 | 36 |
| Rémunération à long terme | Options | 100 | 475 000 | 332 502 | 11 |
| | UAD | – | – | 142 500 ⁽¹⁾ | 5 |
| Total | | | 3 016 250 | 2 986 342 | 100 |

Composition de la rémunération octroyée en 2015



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

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

DIANE GIARD



Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

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 a joué un rôle de premier plan dans 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 réalisés 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 et 2015, elle a été reconnue comme une des 100 femmes les plus influentes au Canada par le groupe WXN Réseau des femmes exécutives.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et versée en 2015

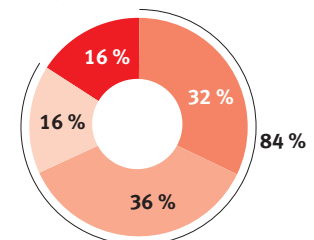
Le comité de ressources humaines a pris en compte les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Diane Giard pour l'exercice de 2015.

- Le résultat net du secteur des Particuliers et Entreprises s'est élevé à 690 M\$ en 2015, en hausse de 1 % par rapport aux 683 M\$ inscrits en 2014. En excluant l'élément particulier relié à la charge de restructuration, le résultat net du secteur se chiffre à 725 M\$, en hausse de 6 % par rapport à l'exercice précédent. Le revenu total a augmenté de 127 M\$, ou 5 %, principalement en raison de la croissance du revenu net d'intérêts qui a augmenté de 87 M\$ alors que les revenus autres que d'intérêts ont progressé de 40 M\$. L'augmentation du revenu net d'intérêts provient surtout de la croissance du volume des prêts et dépôts des particuliers et des entreprises.
- Les Services aux particuliers ont enregistré une croissance des revenus de 5 %; ces derniers ont atteint 1 792 M\$ comparativement à 1 708 M\$ en 2014. Cette augmentation est essentiellement attribuable à la hausse de 6 % du volume des prêts, plus particulièrement les prêts et les marges de crédit hypothécaires, atténuée en partie toutefois par la réduction de la marge nette d'intérêts sur les dépôts.
- Les revenus des Services aux entreprises ont augmenté de 4 % pour s'établir à 1 024 M\$, contre 981 M\$ en 2014. La hausse du revenu net d'intérêts s'explique essentiellement par la croissance du volume des prêts et dépôts, de 9 % et 7 % respectivement.
- Le secteur des Particuliers et Entreprises a poursuivi son évolution en 2015 grâce aux solides assises développées depuis 2008 dans la foulée de l'approche *un client, une banque*. Celle-ci permet à la Banque de se distinguer par la qualité de son expérience client, qui mise plus que jamais sur une prise en charge personnalisée et des conseils à valeur ajoutée, et ce, par l'entremise de plusieurs canaux de distribution. Pour agir sur ces leviers, le secteur a concentré ses efforts sur des initiatives stratégiques porteuses : la mise en place d'un modèle d'affaires distinctif, l'expansion de l'offre de service multicanal, l'excellence de la culture de vente et service, les gains d'efficacité et de productivité et enfin, la consolidation de partenariats de confiance avec la clientèle des entreprises.
- Un programme national de certification visant à rehausser les compétences et les connaissances de ses employés a été déployé en 2015. Un bilan des compétences propre à chaque employé mesure la maîtrise de certaines exigences et recommande des activités de perfectionnement devant mener à la certification. À terme, les 3 500 employés accordant des services-conseils auprès de la clientèle particuliers et entreprises obtiendront cette certification et devront la maintenir par des activités de formation en continu.

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 | 16 |
| Prime annuelle | En espèces | 210 | 997 500 | 967 575 | 32 |
| Rémunération à moyen terme | UAP | 225 | 1 068 750 | 1 068 750 | 36 |
| Rémunération à long terme | Options | 100 | 475 000 | 332 502 | 11 |
| | UAD | – | – | 142 500 ⁽¹⁾ | 5 |
| Total | | | 3 016 250 | 2 986 342 | 100 |

Composition de la rémunération octroyée en 2015



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

(1) Diane Giard a choisi de recevoir 30 % 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.

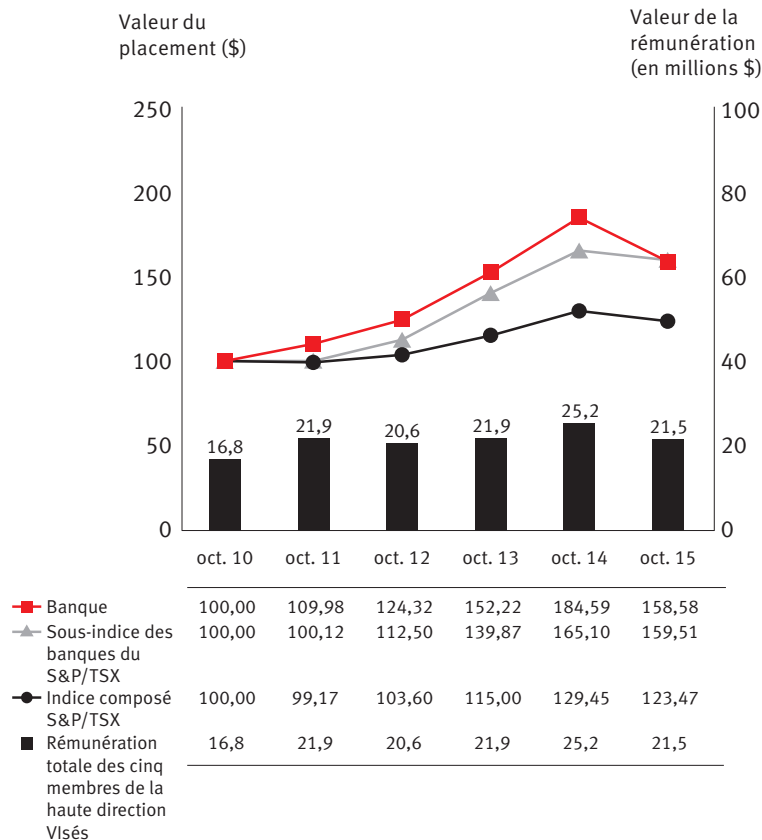
| Nom et poste principal | Exercice | Salaire (\$) | Attributions à base d'actions (\$) ^{(1) (2) (3) (4)} | Attributions à base d'options (\$) ^{(1) (5)} | Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base de capitaux propres | | Valeur du plan de retraite (\$) ⁽⁷⁾ | Autre rémunération (\$) ^{(8) (9)} | Rémunération totale (\$) ⁽⁹⁾ |
|--|----------|--------------|---|---|---|---|--|--|---|
| | | | | | Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾ | Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁶⁾ | | | |
| Louis Vachon Président et chef de la direction | 2015 | 1 125 015 | 3 375 000 | 1 687 502 | 1 636 875 | — | (1 273 000) ⁽¹⁰⁾ | 3 761 | 6 555 153 |
| | 2014 | 1 050 354 | 3 375 000 | 1 687 536 | 2 126 250 | — | 1 517 000 | 3 339 | 9 759 479 |
| | 2013 | 1 000 009 | 2 500 000 | 2 000 023 | 1 635 000 | — | 168 000 | 3 015 | 7 306 047 |
| Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie | 2015 | 400 008 | 600 000 | 400 005 | 388 000 | — | 106 000 | 642 | 1 894 655 |
| | 2014 | 400 008 | 600 000 | 400 002 | 504 000 | — | 109 000 | 612 | 2 013 622 |
| | 2013 | 400 008 | 520 000 | 280 056 | 436 000 | — | 81 000 | 612 | 1 717 676 |
| Ricardo Pascoe Premier vice-président à la direction, Marchés financiers | 2015 | 450 006 | 2 911 778 | 450 012 | 2 911 777 | — | 101 000 | 3 455 | 6 828 028 |
| | 2014 | 450 006 | 2 797 880 | 450 034 | 2 797 879 | — | 99 000 | 2 780 | 6 597 579 |
| | 2013 | 450 006 | 2 488 010 | 450 003 | 2 488 010 | — | 352 000 | 2 084 | 6 230 113 |
| 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. | 2015 | 475 015 | 1 211 250 | 332 502 | 967 575 | — | 125 000 | 2 821 | 3 114 163 |
| | 2014 | 475 015 | 1 211 250 | 332 515 | 1 256 850 | — | 124 000 | 2 579 | 3 402 209 |
| | 2013 | 475 015 | 1 211 250 | 332 558 | 1 087 275 | — | 324 000 | 2 496 | 3 432 594 |
| Diane Giard Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises | 2015 | 475 015 | 1 211 250 | 332 502 | 967 575 | — | 161 000 | 3 055 | 3 150 397 |
| | 2014 | 475 015 | 1 187 500 | 356 274 | 1 256 850 | — | 156 000 | 2 266 | 3 433 905 |
| | 2013 | 475 015 | 1 211 250 | 332 558 | 1 087 275 | — | 127 000 | 2 105 | 3 235 203 |

- (1) Les attributions à base d'actions et à base d'options rapportées au tableau sommaire de la rémunération représentent les derniers octrois approuvés.
- (2) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions. Cette rémunération est versée sous forme d'UAP. La valeur de chaque UAP a été fixée en fonction d'un prix d'octroi correspondant à la moyenne des dix jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre (8 décembre 2015), soit 43,43 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAP attribuées en décembre 2015 est de 77 711 pour Louis Vachon, de 13 815 pour Ghislain Parent, de 22 277 pour Ricardo Pascoe et de 24 609 pour Luc Paiement et Diane Giard.
- (3) Luc Paiement et Diane Giard ont choisi de recevoir une portion de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD, soit 30 %. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi du 9 décembre 2015, soit 42,17 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de quatre ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAD attribuées en décembre 2015 est de 3 379 pour Luc Paiement et Diane Giard.
- (4) Ricardo Pascoe a reçu 40 % de sa prime annuelle sous forme d'UAR. La valeur de chaque UAR a été fixée en fonction de la moyenne des dix jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre (8 décembre 2015), soit 43,43 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAR attribuées à Ricardo Pascoe en décembre 2015 est de 44 768.

- (5) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à long terme sous forme d'options. En 2015, la valeur des options a été estimée à 15 % 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 2013 à 2015).
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, 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 2015 a été établie à 8,78 % de la valeur de l'action (42,17 \$) soit un montant par option de 2,63 \$ inférieur à la valeur rapportée dans le tableau.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Bien qu'aucun programme ni octroi antérieur n'aient été modifiés, la somme de la colonne « autre rémunération » a été redressée par rapport à nos divulgations précédentes. Ce redressement a consisté à éliminer la valeur des dividendes accumulés et crédités sous forme d'unités additionnelles. Puisque la valeur des dividendes futurs est incluse dans la valeur rémunératoire divulguée au moment de l'octroi des UAP, UAD et UAR, la Banque a cessé d'inclure une seconde fois cette valeur rémunératoire durant l'année où les dividendes sont effectivement crédités, conformément aux règles de divulgation en vigueur. À titre informatif, les montants des équivalents de dividendes pour les exercices 2015, 2014 et 2013 sont les suivants : 412 814 \$, 388 149 \$ et 315 471 \$ pour Louis Vachon, 115 901 \$, 103 919 \$ et 70 979 \$ pour Ghislain Parent, 370 832 \$, 353 487 \$ et 303 648 \$ pour Ricardo Pascoe, 278 319 \$, 264 921 \$ et 223 921 \$ pour Luc Paiement et 203 304 \$, 173 974 \$ et 106 269 \$ pour Diane Giard.
- (9) Les montants représentent la valeur des avantages accessoires sur les produits bancaires et les primes d'assurances ainsi que les cotisations versées par la Banque au régime d'acquisition d'actions (RAA). Les membres de la haute direction visés participent au RAA selon les mêmes modalités que les autres employés alors que la contribution de l'employeur équivaut à 25 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année. La valeur des autres avantages imposables n'est pas présentée puisqu'ils totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque membre de la haute direction visé.
- (10) La rente de Louis Vachon a été plafonnée à 1 500 000 \$. Ce plafond a été introduit au cours de l'exercice 2015 et génère un impact réducteur sur la valeur du régime de retraite, ce qui explique en grande partie la variation attribuable à des éléments rémunératoires.

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

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ en actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2010 et le rendement cumulatif total du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq derniers exercices, en tenant compte du réinvestissement des dividendes à 100 % au cours du marché à chacune des dates de paiement des dividendes.



L'histogramme indique la rémunération totale versée aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice.

Le graphique en courbes indique que l'action de la Banque a généré un rendement cumulatif total de 159 % entre 2010 et 2015. Malgré un rendement plus faible en 2015, le rendement du titre de la Banque demeure comparable à celui du sous-indice des banques du S&P/TSX (160 %) et supérieur à celui de l'indice composé du S&P/TSX (123 %).

Entre 2010 et 2015, la rémunération totale des Membres de la haute direction visés a progressé de 5,6 % annuellement comparativement à une hausse annuelle du rendement total à l'actionnaire de 9,7 %. 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 avait alors 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 élevées. Finalement, en 2015 la rémunération totale des Membres de la haute direction visés a diminué de près de 15 % et le rendement total aux actionnaires, de 14 %. La baisse de la

rémunération s'explique principalement par la création d'une enveloppe de prime annuelle inférieure à celle de l'année antérieure, ainsi que par une variation de l'ordre de 2,8 M\$ de la composante « Valeur du régime de retraite » pour le président et chef de la direction.

Exigences en matière d'actionariat

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 boursier à long terme de la Banque.

| Postes visés | <ul style="list-style-type: none"> – Membres de la haute direction, Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|--|-------------------------------------|--------|--------------------------------------|--------|---|------------|--|--------|-----------------------------------|--------|
| Caractéristiques / motifs du paiement | <ul style="list-style-type: none"> – Vise à lier les intérêts à long terme des Membres de la haute direction, des Dirigeants et de certains spécialistes du secteur des Marchés financiers à ceux des détenteurs d'actions ordinaires, et à dissuader ces Membres de la haute direction, Dirigeants et spécialistes de prendre des risques indus et excessifs – Les Membres de la haute direction, les Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers doivent conserver un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en UAR acquises (mais non échues) et non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises et la plus-value des options acquises et dans le cours (mais non levées), étant entendu que cet avoir minimal doit être proportionnel à la rémunération reçue et qu'il est établi en fonction du poste occupé – Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier pour assurer le respect des exigences de participation minimale | | | | | | | | | | | | |
| Exigences de participation minimale | <ul style="list-style-type: none"> – Le montant minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années <table border="1"> <thead> <tr> <th>Poste</th> <th>Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Président et chef de la direction *</td> <td>7 fois</td> </tr> <tr> <td>Autres Membres de la haute direction</td> <td>4 fois</td> </tr> <tr> <td>Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers</td> <td>2 à 3 fois</td> </tr> <tr> <td>Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>2 fois</td> </tr> <tr> <td>Vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>1 fois</td> </tr> </tbody> </table> <p>* De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionariat 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 | 2 à 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 | 2 à 3 fois | | | | | | | | | | | | |
| Premiers vice-présidents (ou l'équivalent) | 2 fois | | | | | | | | | | | | |
| Vice-présidents (ou l'équivalent) | 1 fois | | | | | | | | | | | | |
| Période accordée pour satisfaire aux exigences | <ul style="list-style-type: none"> – Chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences – Chacun est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'actionariat. 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 satisfait les exigences minimales | | | | | | | | | | | | |
| Mode d'établissement | <ul style="list-style-type: none"> – 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 | | | | | | | | | | | | |

En date du 31 octobre 2015, tous les Membres de la haute direction visés respectaient les exigences en matière d'actionnariat à cette date. Le tableau suivant présente l'avoir des Membres de la haute direction visés à cette date.

| Nom | Exigence | Propriété ⁽¹⁾ | | | Multiple réel | |
|------------------------|--|---|--|--------------------|--|--|
| | Multiple du salaire de base moyen des 3 dernières années | 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 | 46 671 987 | 1 229 545 | 47 901 532 | 43,1 | 44,2 |
| Ghislain Parent | 4 fois | 3 272 072 | 172 157 | 3 444 229 | 8,2 | 8,6 |
| Ricardo Pascoe | 4 fois | 16 689 170 | 276 658 | 16 965 828 | 37,1 | 37,7 |
| Luc Paiement | 4 fois | 8 904 002 | 204 438 | 9 108 440 | 18,7 | 19,2 |
| Diane Giard | 4 fois | 4 954 676 | 201 724 | 5 156 400 | 10,4 | 10,9 |

(1) Valeurs établies en date du 30 octobre 2015, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 43,31 \$.

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 2015.

| Nom | Date d'octroi | Attributions fondées sur des options | | | | Attributions fondées sur des actions | | |
|------------------------|---------------|--|--------------------------------|-------------------------------|---|--|--|---|
| | | Titres sous-jacents aux options non levées (#) | Prix de levée des options (\$) | Date d'expiration des options | Valeur des options dans le cours non levées (\$) ⁽¹⁾ | Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#) | Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽²⁾ | Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) |
| Louis Vachon | 7 déc. 2005 | 54 800 | 30,72 | 7 déc. 2015 | 689 932 | | | - |
| | 13 déc. 2006 | 250 800 | 32,95 | 13 déc. 2016 | 2 598 288 | | | - |
| | 12 déc. 2007 | 392 928 | 26,93 | 12 déc. 2017 | 6 438 125 | | | - |
| | 10 déc. 2008 | 458 720 | 17,44 | 10 déc. 2018 | 11 869 380 | | | - |
| | 9 déc. 2009 | 316 928 | 29,25 | 9 déc. 2019 | 4 457 592 | | | - |
| | 8 déc. 2010 | 283 840 | 34,34 | 8 déc. 2020 | 2 547 464 | | | - |
| | 14 déc. 2011 | 266 672 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 2 460 049 | | | - |
| | 12 déc. 2012 | 248 296 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 1 229 065 | 73 958 | 3 203 114 | - |
| | 10 déc. 2013 | 222 472 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 0 | 60 523 | 2 621 237 | - |
| | 10 déc. 2014 | 185 240 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 0 | 73 631 | 3 188 963 | - |
| Total | | 2 680 696 | | | 32 289 896 | 208 112 | 9 013 314 | - |
| Ghislain Parent | 8 déc. 2010 | 15 296 | 34,34 | 8 déc. 2020 | 137 282 | | | 271 835 |
| | 14 déc. 2011 | 37 336 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 344 425 | 2 773 | 120 088 | 360 263 |
| | 12 déc. 2012 | 34 768 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 172 102 | 13 608 | 589 365 | 76 867 |
| | 10 déc. 2013 | 31 152 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 0 | 11 862 | 513 762 | 31 455 |
| | 10 déc. 2014 | 43 908 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 0 | 13 090 | 566 927 | 0 |
| Total | | 162 460 | | | 653 808 | 41 333 | 1 790 142 | 740 419 |
| Ricardo Pascoe | 7 déc. 2005 | 26 800 | 30,72 | 7 déc. 2015 | 337 412 | | | |
| | 13 déc. 2006 | 60 600 | 32,95 | 13 déc. 2016 | 627 816 | | | |
| | 12 déc. 2007 | 85 440 | 26,93 | 12 déc. 2017 | 1 399 934 | | | |
| | 10 déc. 2008 | 99 768 | 17,44 | 10 déc. 2018 | 2 581 497 | | | |
| | 9 déc. 2009 | 113 864 | 29,25 | 9 déc. 2019 | 1 601 497 | | | |
| | 8 déc. 2010 | 100 784 | 34,34 | 8 déc. 2020 | 904 536 | | | |
| | 14 déc. 2011 | 60 000 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 553 500 | | | |
| | 12 déc. 2012 | 55 872 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 276 566 | 65 675 | 2 844 374 | 0 |
| | 10 déc. 2013 | 50 056 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 0 | 60 232 | 2 608 665 | 0 |
| | 10 déc. 2014 | 49 400 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 0 | 61 040 | 2 643 655 | 0 |
| Total | | 702 584 | | | 8 282 759 | 186 947 | 8 096 695 | 0 |
| Luc Paiement | 7 déc. 2005 | 0 | 30,72 | 7 déc. 2015 | 0 | | | 0 |
| | 13 déc. 2006 | 32 400 | 32,95 | 13 déc. 2016 | 335 664 | | | 252 430 |
| | 12 déc. 2007 | 0 | 26,93 | 12 déc. 2017 | 0 | | | 296 880 |
| | 10 déc. 2008 | 0 | 17,44 | 10 déc. 2018 | 0 | | | 436 594 |
| | 9 déc. 2009 | 19 926 | 29,25 | 9 déc. 2019 | 280 259 | | | 433 175 |
| | 8 déc. 2010 | 60 472 | 34,34 | 8 déc. 2020 | 542 736 | | | 477 440 |
| | 14 déc. 2011 | 44 336 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 409 000 | 1 235 | 53 477 | 160 430 |
| | 12 déc. 2012 | 41 288 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 204 376 | 33 724 | 1 460 605 | 91 274 |
| | 10 déc. 2013 | 36 992 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 0 | 28 461 | 1 232 636 | 37 353 |
| | 10 déc. 2014 | 36 500 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 0 | 26 425 | 1 144 484 | 0 |
| Total | | 271 914 | | | 1 772 035 | 89 845 | 3 891 202 | 2 185 575 |
| Diane Giard | 14 déc. 2011 | 40 000 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 369 000 | 3 033 | 131 346 | 394 038 |
| | 12 déc. 2012 | 44 232 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 218 948 | 33 374 | 1 445 413 | 76 082 |
| | 10 déc. 2013 | 36 992 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 0 | 28 461 | 1 232 636 | 37 353 |
| | 10 déc. 2014 | 39 108 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 0 | 25 907 | 1 122 043 | 0 |
| Total | | 160 332 | | | 587 948 | 90 774 | 3 931 439 | 507 473 |

- (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 30 octobre 2015, soit 43,31 \$, 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 30 octobre 2015, soit 43,31 \$.

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 2015.

| Nom | Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽¹⁾ | Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽²⁾ | Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ⁽³⁾ |
|------------------------|--|--|--|
| Louis Vachon | 3 768 086 | 4 335 439 | 1 636 875 |
| Ghislain Parent | 417 679 | 991 655 | 388 000 |
| Ricardo Pascoe | 1 013 834 | 3 776 367 | 2 911 777 |
| Luc Paiement | 686 221 | 2 148 949 | 967 575 |
| Diane Giard | 404 831 | 961 414 | 967 575 |

- (1) Le montant représente la valeur totale qui aurait été réalisée si les options avaient été levées à la date d'acquisition des droits, calculée selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto et le prix de levée. À la date d'acquisition des droits, le prix de l'action était de 52,32 \$ alors que le prix de levée des options variait de 34,085 \$ à 44,955 \$.
- (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.
- (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 touche 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 touchés par cette modification

Le tableau à la page suivante 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 2015.

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 | 16 652 313 | 37,33 \$ | 5 474 404 |

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

| | Options octroyées en décembre ⁽¹⁾ | Valeur à l'octroi (\$) ⁽²⁾ | Valeur totale de l'octroi (\$) | Options levées au cours de l'exercice | Options en circulation à la fin de l'exercice ⁽³⁾ | Options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice ⁽¹⁾ | Total des options disponibles et en circulation à la fin de l'exercice |
|------|--|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|--|---|--|
| 2015 | 2 140 420 | 6,33 | 13 548 858 | 1 059 650 | 16 652 313 | 5 474 404 | 22 126 717 |
| 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 |

- (1) Le nombre d’options disponibles pour octrois futurs à la fin de l’exercice 2015 représentait 1,62 % du nombre total d’actions ordinaires en circulation soit 336 892 435. De ce nombre, 2 140 420 options ont été octroyées en décembre 2015, ce qui représente 0,64 % du nombre total d’actions ordinaires en circulation à la fin de l’exercice.
- (2) La valeur de rémunération des attributions de décembre 2015 correspondait à 6,33 \$ ou 15 % du cours de l’action au 8 décembre 2015, soit 42,17 \$. Ce pourcentage correspond à la moyenne des résultats estimés selon le modèle Black-Scholes de 2013 à 2015.
- (3) Le nombre d’options en circulation à la fin de l’exercice 2015 représentait 4,94 % du nombre total d’actions ordinaires en circulation à cette date.

Régimes de retraite des Membres de la haute direction visés

Tous les Membres de la haute direction visés de la Banque participent à un régime de retraite à prestations déterminées ainsi qu'au programme d'allocation après retraite (PAAR). Les dispositions de ces régimes sont décrites dans le tableau ci-dessous :

| | |
|--|---|
| Définition des régimes | <ul style="list-style-type: none"> – Le régime à prestations déterminées est contributif et assujéti aux lois régissant les régimes de retraite de juridiction fédérale – 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 – Une rente est payable par le régime de retraite enregistré, jusqu'à concurrence de la rente maximale permise par la législation en vigueur, tandis que le PAAR couvre la rente octroyée en excédent de ce montant – Les prestations accumulées aux termes du régime de retraite à prestations déterminées et du PAAR font partie intégrante de la rémunération globale offerte par la Banque – Des changements au régime de retraite et au PAAR sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 (voir détails ci-après) |
| Caractéristiques / motifs du paiement | <ul style="list-style-type: none"> – Vise à encourager les Membres de la haute direction 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 |
| Âge normal de la retraite | <ul style="list-style-type: none"> – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : 60 ans – Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : 65 ans |
| Années de service créditées | <ul style="list-style-type: none"> – Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance de cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006 et accumulation d'un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, 2,5 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022 et le crédit prévu selon les dispositions des régimes par la suite • Ces conditions d'accumulation ont été approuvées par le Conseil en tenant compte de l'ensemble des années de service de Louis Vachon à la Banque et auprès de ses filiales où aucun régime de retraite n'était offert – Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| Formule de rente | <ul style="list-style-type: none"> – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • 2 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée. À compter de 60 ans, réduction de la rente pour tenir compte du montant des prestations payables du régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada – Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée |
| Gains admissibles | <ul style="list-style-type: none"> – La moyenne des gains admissibles correspond à la moyenne des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime annuelle, qui est assujéti à des limites d'inclusion variant selon le niveau de la fonction – Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> • La prime annuelle admissible est plafonnée à 150 % du salaire de base – Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> • La proportion de la prime annuelle reconnue augmentera progressivement jusqu'en 2017 pour atteindre 100 % de la prime annuelle (jusqu'à concurrence de 45 % du salaire de base) • Les gains admissibles moyens annuels de la majorité des Membres de la haute direction sont plafonnés à 1 000 000 \$. Suivant l'harmonisation des régimes au 1^{er} 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 \$ |

Rente maximale pour le président et chef de la direction

- La rente annuelle maximale à la retraite payable est plafonnée à 1 500 000 \$

Cotisations des Membres de la haute direction

- 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 18 339 \$ par année
- À la retraite, la somme accumulée en excédent des cotisations de base est convertie en rente additionnelle, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur

Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction

- Une retraite anticipée est permise à partir de l'âge de 55 ans ⁽¹⁾
- Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 :
 - La réduction applicable, pour un participant ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de :
 - 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou
 - 2 % par point avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 points
 - 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 à compter du 1^{er} janvier 2014 :
 - La réduction applicable est de 4 % par année avant l'âge de 65 ans

(1) Une retraite anticipée avec réduction de la rente est permise dès l'âge de 50 ans pour les Membres de la haute direction dont la participation aux régimes a débuté avant le 1^{er} janvier 2014 (réduction par équivalence actuarielle entre 50 et 55 ans).

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 pratiques exemplaires 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.

Dès 2001, le comité de ressources humaines a constitué, sur une base proactive et volontaire, un comité de retraite regroupant des membres externes (dont deux membres indépendants) ainsi que des Dirigeants – experts de la Banque en finances, trésorerie, gestion des risques et ressources humaines – dont le rôle est 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 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 du rendement du fonds de placement et ses états financiers.

La Banque remplit ses obligations de divulgation d'information financière en assurant l'intégrité de l'information inscrite et le 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 2015 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de surplus.

Le tableau ci-dessous présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2015, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2014 au 31 octobre 2015, 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 2015.

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 ^{(1) (2)}

| Nom | Années de service créditées ^{(3) (4)} | Prestations annuelles payables ^{(5) (6) (7)} | | Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁽⁹⁾ | Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ⁽¹⁰⁾ | Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽¹¹⁾ | Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁽⁹⁾ |
|-----------------|--|---|------------------------------|---|---|---|---|
| | | À la fin de l'exercice ⁽⁸⁾ | À 65 ans (\$) ⁽⁸⁾ | | | | |
| Louis Vachon | 28,5 | 1 172 000 | 1 500 000 ⁽¹²⁾ | 13 240 000 | (1 273 000) ⁽¹²⁾ | 458 000 | 12 425 000 |
| Ghislain Parent | 7,3 | 69 000 | 212 000 | 675 000 | 106 000 | 52 000 | 833 000 |
| Ricardo Pascoe | 13,1 | 155 000 | 339 000 | 2 070 000 | 101 000 | 103 000 | 2 274 000 |
| Luc Paiement | 9,7 | 119 000 | 292 000 | 1 556 000 | 125 000 | 86 000 | 1 767 000 |
| Diane Giard | 6,1 | 65 000 | 209 000 | 675 000 | 161 000 | 58 000 | 894 000 |

- (1) Les montants figurant sous les colonnes « Salaire » du tableau intitulé « Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés » de cette partie de la Circulaire ainsi que les primes annuelles versées sont utilisés aux fins du calcul des gains admissibles moyens. À cet effet, la prime admissible est plafonnée à 150 % du salaire de base pour Louis Vachon, et un pourcentage de 65 % de la prime annuelle est reconnu pour les autres Membres de la haute direction visés (jusqu'à concurrence de 38 % 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.
- (2) Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Diane Giard et Ghislain Parent. Il est de 790 000 \$ (avec augmentation graduelle jusqu'à 1 000 000 \$ en 2017) pour Luc Paiement et Ricardo Pascoe.
- (3) Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006, a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, accumule 2,5 % du salaire par année pour la période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2017, et accumulera 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022 et le crédit prévu selon les dispositions du régime par la suite.
- (4) Les années de service créditées de Ghislain Parent et Diane Giard sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les membres de la Direction de la Banque admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant la date de désignation par le Conseil. Les dates de désignation sont le 29 août 2011 pour Ghislain Parent et le 26 septembre 2011 pour Diane Giard. Luc Paiement et Ricardo Pascoe accumulent 1,5 année de service crédité par année au cours des 10 années suivant le 1^{er} janvier 2014.
- (5) Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- (6) La rente est payable la vie durant, avec réduction pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime de 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.
- (7) La rente inclut une revalorisation (à coût neutre) entre 60 ans et 65 ans pour la rente attribuée aux services accumulés avant le 1^{er} janvier 2014 selon les hypothèses comptables. La revalorisation de la rente après l'âge normal de retraite a été introduite au 1^{er} 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.

- (8) La rente de fin d'exercice est égale à la rente payable à l'âge présumé de retraite, soit l'âge 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) calculée au prorata du nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice.
- (9) 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 2014 ou au 31 octobre 2015. 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 4,40 % au 31 octobre 2015. Ces valeurs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 4,60 % au 31 octobre 2014. La valeur des prestations payables par les cotisations additionnelles versées par le Dirigeant est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.
- (10) 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.
- (11) 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 visé, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles.
- (12) La rente de Louis Vachon a été plafonnée à 1 500 000 \$. Ce plafond a été introduit au cours de l'exercice 2015 et génère un impact réducteur sur la valeur du régime de retraite, ce qui explique en grande partie la variation attribuable à des éléments rémunérateurs.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

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.

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 2015.

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.

| | CONDITIONS APPLICABLES |
|---|--|
| Départ volontaire | <ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR sont annulées – 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 – Un délai de 30 jours pour lever les options acquises. À la fin de ce délai, les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée |
| Terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante | <ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR sont annulées – Les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée |
| Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement) | <ul style="list-style-type: none"> – Une indemnité de fin d'emploi est versée sous forme de montant forfaitaire ou de maintien de salaire – Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées à un cours correspondant à la moyenne des 10 jours précédant la date de paiement du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto ⁽¹⁾ – 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 – Un délai est octroyé pour lever les options acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – 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 – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée |

**Changement de
contrôle et cessation
d'emploi dans les
deux ans**

- Une indemnité de départ est payée pendant une période de 24 mois jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite. Elle équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années
- Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées à un cours correspondant à la moyenne des 10 jours précédant la date de paiement du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto ⁽¹⁾
- Les options non acquises deviennent immédiatement acquises. Un délai de 12 mois est accordé pour lever les options. À la fin de ce délai, les options non levées sont annulées
- Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai de 12 mois est accordé pour les monnayer
- La période visée par l'indemnité de départ est reconnue comme service admissible aux fins du régime de retraite, à la condition de procéder à un étalement du paiement de l'indemnité de départ

Retraite

- Le salaire de base cesse de s'appliquer
- Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent (comme pour tout autre employé de la Banque)
- La prime annuelle est versée au prorata du nombre de mois travaillés
- L'acquisition des UAP et UAR se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite et sont monnayées au moment de leur acquisition si des conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées
- L'acquisition des options non acquises se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite et un délai de cinq ans est accordé pour lever les options acquises si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées
- Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai maximal de 23 mois est accordé pour les monnayer
- La prestation de retraite est versée mensuellement

(1) La méthode utilisée pour déterminer les moyennes des cours de clôture des actions a été modifiée en 2015 dans le cadre de l'harmonisation des processus administratifs.

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

Les contrats d'emploi des Membres de la haute direction visés ne comportent aucune entente individuelle en cas de cessation d'emploi. Les sommes réelles qu'un membre de la haute direction visé pourrait recevoir à la cessation de son emploi ne peuvent être calculées qu'au moment de la cessation d'emploi. Plusieurs facteurs pourraient influencer le montant de ces prestations et les sommes réellement versées pourraient être supérieures ou inférieures à celles qui sont présentées ci-après.

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 2015. Ces sommes ne comprennent pas ce qui pourrait être pris en compte en vertu de la *common law* et du droit civil.

| Nom | Valeur estimative supplémentaire selon la situation (\$) ⁽¹⁾ | | |
|-----------------|--|---|---|
| | Retraite, départ volontaire et terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante | Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement) ⁽²⁾ | Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾ |
| Louis Vachon | 0 | – | 5 724 419 |
| Ghislain Parent | 0 | – | 1 720 016 |
| Ricardo Pascoe | 0 | – | 8 912 874 |
| Luc Paiement | 0 | – | 3 244 280 |
| Diane Giard | 0 | – | 2 945 905 |

- (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 2015 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 2015. 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 2015, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 9 013 314 \$ pour Louis Vachon et de 8 096 695 \$ pour Ricardo Pascoe. Pour Ghislain Parent, Luc Paiement et Diane Giard, la valeur aurait été moindre que celle qui est indiquée dans la présente partie de la Circulaire, en raison de leur choix de recevoir une partie de leur rémunération à long terme en UAD plutôt qu'en options. Ainsi, la valeur ajustée aurait été de 1 498 823 \$ pour Ghislain Parent, de 3 499 748 \$ pour Luc Paiement et de 3 499 748 \$ pour Diane Giard.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2015 à la suite d'un changement de contrôle, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'options et d'actions déjà octroyées au cours des exercices antérieurs à 2015. Pour de plus amples renseignements au sujet des attributions à base d'actions et d'options au cours des exercices antérieurs à 2015, veuillez consulter la présente partie de la Circulaire. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2015, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 10 242 859 \$ pour Louis Vachon, de 2 702 718 \$ pour Ghislain Parent, de 8 373 353 \$ pour Ricardo Pascoe, de 6 281 215 \$ pour Luc Paiement et de 4 640 635 \$ pour Diane Giard.

PRIMES ANNUELLES DU SECTEUR DES MARCHÉS FINANCIERS

Programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers

| | |
|---|---|
| Caractéristiques/ motifs du paiement | – Vise à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats du secteur des Marchés financiers |
| Indicateur financier | – Bénéfice avant impôts du secteur des Marchés financiers |
| Attribution | <ul style="list-style-type: none"> – Les primes individuelles sont attribuées de façon discrétionnaire en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • du degré de réalisation des objectifs annuels du secteur des Marchés financiers • de la prudence démontrée dans la gestion des risques • de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque • du degré de réalisation des objectifs financiers, stratégiques et organisationnels établis |
| Versement | <ul style="list-style-type: none"> – Les primes sont octroyées annuellement comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • 60 % en espèces • 40 % sous forme d'UAR (versement différé) conformément aux pratiques de gouvernance 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 – Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période – Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Dirigeant – Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises, multiplié par la moyenne des cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto des 10 jours précédant le sixième jour ouvrable de décembre ⁽¹⁾ – 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, d'ajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles |
| Récupération de la rémunération variable | – Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières |

(1) La méthode utilisée pour déterminer les moyennes des cours de clôture des actions a été modifiée en 2015 afin d'harmoniser les processus administratifs.

Programme de primes annuelles des spécialistes du secteur des Marchés financiers

| Caractéristiques/ motifs du paiement | <ul style="list-style-type: none"> – Vise à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats financiers des diverses unités d'affaires du secteur des Marchés financiers | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------------|---|-------------------|-----|-------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| Indicateur financier | <ul style="list-style-type: none"> – Résultats financiers de chaque unité d'affaires du secteur | | | | | | | | | | |
| Attribution | <ul style="list-style-type: none"> – Les primes individuelles sont attribuées de façon discrétionnaire en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • des comportements attendus, tel que la collaboration entre les secteurs d'activité • de la relation d'affaires avec les clients • du respect de l'éthique et des valeurs organisationnelles • de la prudence démontrée dans la gestion des risques • de la contribution individuelle à la croissance des revenus ainsi qu'aux résultats d'équipe et de l'ensemble des Marchés financiers | | | | | | | | | | |
| Versement | <ul style="list-style-type: none"> – Les primes sont versées comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • une portion en espèces • 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 : <table border="1" data-bbox="474 703 1388 919"> <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>100 001 \$ – 400 000 \$</td> <td>30 % de la tranche</td> </tr> <tr> <td>400 001 \$ – 1 000 000 \$</td> <td>35 % de la tranche</td> </tr> <tr> <td>1 000 001 \$ et plus</td> <td>40 % de la tranche</td> </tr> </tbody> </table> | Tranche de la prime annuelle | Pourcentage reporté et octroyé sous forme d'UAR | 0 \$ – 100 000 \$ | 0 % | 100 001 \$ – 400 000 \$ | 30 % de la tranche | 400 001 \$ – 1 000 000 \$ | 35 % de la tranche | 1 000 001 \$ et plus | 40 % de la tranche |
| Tranche de la prime annuelle | Pourcentage reporté et octroyé sous forme d'UAR | | | | | | | | | | |
| 0 \$ – 100 000 \$ | 0 % | | | | | | | | | | |
| 100 001 \$ – 400 000 \$ | 30 % de la tranche | | | | | | | | | | |
| 400 001 \$ – 1 000 000 \$ | 35 % de la tranche | | | | | | | | | | |
| 1 000 001 \$ et plus | 40 % de la tranche | | | | | | | | | | |
| Récupération de la rémunération variable | <ul style="list-style-type: none"> – Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période – 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 – Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises, multiplié par la moyenne des cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto des 10 jours précédant le sixième jour ouvrable de décembre ⁽¹⁾ – 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, d'ajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles – Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières | | | | | | | | | | |

(1) La méthode utilisée pour déterminer les moyennes des cours de clôture des actions a été modifiée en 2015 afin d'harmoniser les processus administratifs.

RENSEIGNEMENTS QUANTITATIFS GLOBAUX SUR LA RÉMUNÉRATION DE 2015

La Banque publie la présente information conformément aux exigences de Bâle II Pilier 3 et en complément des renseignements divulgués préalablement. La Circulaire de la Banque décrit le rôle et les responsabilités du comité de ressources humaines à l'égard des politiques et programmes de rémunération de l'ensemble des employés, y compris le personnel pouvant influencer significativement le profil de risque de la Banque.

La Circulaire explique comment la Banque assure un lien étroit entre la rémunération variable, la gestion prudente des risques et le rendement financier. Enfin, elle décrit le processus d'approbation et de gestion des politiques et programmes de rémunération ainsi que les caractéristiques des différents programmes, y compris les critères de performance, les paramètres établissant la portion différée des primes annuelles, le processus d'encadrement décisionnel du rajustement des enveloppes annuelles de rémunération variable et la récupération éventuelle de la rémunération variable octroyée antérieurement.

Les tableaux suivants présentent la rémunération des Membres de la haute direction de la Banque ainsi que celle des employés ciblés, soit ceux identifiés comme étant susceptibles d'influencer significativement le profil de risque de la Banque au-delà du cadre de la gestion des risques et des balises établies. Cette catégorie a été établie en fonction de critères spécifiques, conjointement avec le secteur de la Gestion des risques, et elle regroupe les premiers vice-présidents de la Banque et de ses filiales ainsi que les Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers.

Les montants sont en millions de dollars.

| Rémunération octroyée | 2015 | | 2014 | |
|--|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------|
| | Membres de la haute direction | Employés ciblés | Membres de la haute direction | Employés ciblés |
| Nombre d'employés | 10 | 146 | 10 | 138 |
| Rémunération fixe En espèces (non différée) | 4,8 \$ | 27,9 \$ | 4,7 \$ | 26,7 \$ |
| Rémunération variable | | | | |
| En espèces (non différée) | 8,7 \$ | 108,1 \$ | 10,4 \$ | 104,3 \$ |
| En actions et titres liés à des actions (différée) | 16,8 \$ | 67,8 \$ | 16,7 \$ | 68,7 \$ |
| Total | 30,2 \$ | 203,8 \$ | 31,8 \$ | 199,6 \$ |

| Rémunération différée | 2015 | | 2014 | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------|
| | Membres de la haute direction | Employés ciblés | Membres de la haute direction | Employés ciblés |
| En cours | | | | |
| Acquise | 53,5 \$ | 45,1 \$ | 80,0 \$ | 65,3 \$ |
| Non acquise | 35,3 \$ | 105,4 \$ | 58,2 \$ | 161,6 \$ |
| Paiement en cours d'exercice | 15,2 \$ | 68,3 \$ | 13,7 \$ | 62,8 \$ |

La totalité de la rémunération différée en cours est sujette à des ajustements tacites (variation du cours de l'action) et explicites (droit de reprise pour les raisons énumérées dans la circulaire de sollicitations de procurations de la direction). Toutefois, aucune rémunération différée, octroyée au cours d'un exercice précédent, mais acquise en 2015, n'a fait l'objet de réduction tacite ou explicite apportée *a posteriori*.

| Autre rémunération* | 2015 | | | | 2014 | | | |
|----------------------------|-------------------------------|---------|-----------------|---------|-------------------------------|---------|-----------------|---------|
| | Membres de la haute direction | | Employés ciblés | | Membres de la haute direction | | Employés ciblés | |
| | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant |
| Primes à la signature | – | – | 6 | 3,1 \$ | – | – | 8 | 5,0 \$ |
| Primes minimales garanties | – | – | 7 | 5,8 \$ | – | – | 5 | 5,7 \$ |

* L'information sur les primes octroyées liées à un petit nombre d'employés (i.e., < 5) n'est pas présentée mais elle a été divulguée confidentiellement au BSIF. L'information portant sur les indemnités de départ a également été divulguée confidentiellement au BSIF.

8. AUTRES RENSEIGNEMENTS

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

Encours total des prêts

Le 22 janvier 2016, l'encours total des prêts ⁽¹⁾ consentis par la Banque ou l'une de ses filiales aux administrateurs, membres de la haute direction ⁽²⁾ et employés ainsi qu'aux anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction et anciens employés de la Banque et de ses filiales, autres que les prêts entièrement remboursés et les prêts de caractère courant au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, s'établit comme suit :

| Finalité | Consentis par la Banque ou ses filiales (\$) | Consentis par une autre entité (\$) |
|-----------------|--|-------------------------------------|
| Achat de titres | – | – |
| Autres | 22 392 910 \$ ^(A) | – |

(A) Cet encours est composé de prêts dont 85 % sont garantis par des hypothèques immobilières.

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

Le tableau qui suit fait état des prêts ⁽¹⁾ consentis à chacune des personnes qui est, ou qui a été au cours du dernier exercice, administrateur ou membre de la haute direction de la Banque, à chaque candidat à un poste d'administrateur de la Banque ainsi qu'à chaque personne avec laquelle l'une ou l'autre de ces personnes a des liens. Ces prêts font exclusion des prêts entièrement remboursés ainsi que des prêts 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 2015 (\$) | Encours au 22 janvier 2016 (\$) | Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015 | Garantie du prêt | Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2015 (\$) |
|--|--|--|--|--|------------------|---|
| PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES | | | | | | |
| – | – | – | – | – | – | – |
| AUTRES PLANS | | | | | | |
| Stéphane Bilodeau Ancien premier vice-président à la direction, Opérations et Bureau des initiatives stratégiques ⁽³⁾ | Prêts consentis par la Banque | 150 185 \$ ⁽⁴⁾ 1 060 607 \$ ⁽⁵⁾ | 7 255 \$ ⁽⁴⁾ 604 785 \$ ⁽⁵⁾ | – | – | – |
| Dominique Fagnoule Premier vice-président à la direction, Technologie de l'information et Bureau des initiatives stratégiques | Prêts consentis par la Banque | 916 578 \$ ⁽⁶⁾ | 769 421 \$ ⁽⁶⁾ | – | – | – |

| | | | | | | |
|---|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|---|---|
| Diane Giard Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises | Prêt consenti par FBN | 784 145 \$ ⁽⁷⁾ | 580 044 \$ ⁽⁷⁾ | – | – | – |
| Karen Leggett Chef de la direction Marketing et Première vice-présidente à la direction, Développement corporatif | Prêts consentis par la Banque | 1 344 043 \$ ⁽⁸⁾ | 970 048 \$ ⁽⁸⁾ | – | – | – |

- (1) Conformément au paragraphe 10.1(2) de l'Annexe 51-102A5 du Règlement 51-102 des ACVM, 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, 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) Stéphane Bilodeau a cessé d'agir à titre de haut dirigeant de la Banque en date du 12 juin 2015.
- (4) Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle consentie par la Banque 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 3 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par 2.
- (5) Ce montant représente les soldes de prêts garantis par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur consentis par la Banque. Ce montant porte 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.
- (6) 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 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.
- (7) Ce montant représente un prêt sur marge consenti par FBN 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.
- (8) 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.

Assurance-responsabilité des administrateurs et dirigeants

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

La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 546 000 \$. Le contrat d'assurance se termine le 1^{er} septembre 2016 et il est renouvelable.

Programme de rachat d'actions

Le 11 mai 2015, un nouveau programme d'offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités a débuté et se terminera au plus tard le 10 mai 2016. Ce programme permet à la Banque d'acquérir, à l'occasion et au cours de la période mentionnée précédemment, par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto, un maximum de 6 000 000 d'actions ordinaires, représentant environ 1,82 % des actions ordinaires alors en circulation. Le prix payé par la Banque pour toute action ordinaire rachetée aux termes de l'OPR correspond au cours du marché des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au moment du rachat. De l'avis du Conseil, le rachat des actions ordinaires dans le cadre de cette OPR représenterait un emploi approprié des fonds excédentaires de la Banque. Au 19 février 2016, la Banque n'avait racheté aucune action ordinaire en vertu de cette OPR.

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

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque est déposé sur le site Internet sedar.com et peut également être consulté sur le site Internet bnc.ca.

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 2015](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2015, un exemplaire de la Notice annuelle 2015 et de tout autre document qui y est intégré par renvoi, un exemplaire des états financiers consolidés annuels et du rapport de l'auditeur indépendant pour l'exercice terminé le 31 octobre 2015, 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 qui y est intégré par renvoi, y compris le mandat du Conseil, ainsi qu'un exemplaire du Code de conduite et de déontologie. On peut obtenir ces documents en écrivant au Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

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

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

- Mandats du Conseil et des comités du Conseil
- Mandats du président du Conseil et des présidents des comités du Conseil
- Norme d'indépendance des administrateurs
- Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque
- Énoncé relatif à la diversité du Conseil
- 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 bnc.ca consacrée à la responsabilité sociale, sous l'onglet « 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 : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

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 19 février 2016

ANNEXE A – PROPOSITIONS D’UN ACTIONNAIRE

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 quatre propositions en vue de leur inclusion dans la Circulaire.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre aucune de ces quatre propositions au vote des actionnaires. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d’inclure dans la Circulaire à titre informatif seulement ces propositions. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral de ces quatre propositions ainsi que ses réponses à celles-ci.

Proposition n° 1 – Non soumise au vote des actionnaires

« Durée des mandats

Il est proposé que le conseil d’administration (« CA ») adopte une politique de renouvellement de ses administrateurs en fixant à 15 ans, la durée maximale d’un mandat d’administrateur indépendant.

Argumentaire

Actuellement, 2 administrateurs siègent depuis 15 ans et plus au conseil d’administration de la Banque nationale du Canada. Il s’agit des administrateurs suivants : M. Lawrence S. Bloomberg et M^{me} Roseann Runte.

Au cours de la dernière année, l’AMF et certains autres régulateurs canadiens ont invité les entreprises canadiennes à considérer un renouvellement plus soutenu de leurs administrateurs afin de faire la place à de nouveaux talents, notamment les femmes. Dans certains pays, comme la France, l’Angleterre et l’Australie, la question de limite de mandat est soulevée dans la perspective de l’indépendance des administrateurs. Il est en effet permis de penser qu’après une certaine période, les administrateurs ne peuvent plus procurer le recul nécessaire pour créer de la valeur ajoutée dans le processus de décision. Une routine s’installe et il devient plus difficile de voir l’entreprise autrement que dans ses paradigmes de développement traditionnels. Tout en reconnaissant qu’il faut un équilibre entre les administrateurs d’expérience et les administrateurs fraîchement nommés, il est essentiel d’avoir cet apport de sang neuf, notamment provenant d’administratrices féminines et plus jeunes.

Dans une étude récente intitulée de *Zombie Boards : Board Tenure and Firm Performance*, il est suggéré que la contribution d’un administrateur atteint un plateau après 12 ans de participation à un CA. Cette contribution moindre après une certaine période s’exprimerait notamment dans les décisions portant sur les fusions et acquisitions, les stratégies d’affaires, l’innovation, la reddition de compte financière et la rémunération.

À l’instar de l’ensemble des entreprises québécoises et canadiennes, la Banque nationale du Canada doit se mesurer à des contextes économique, technologique et politique de plus en plus complexes. Tout en reconnaissant que la fonction d’administrateur exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs, il est dans l’intérêt des entreprises de renouveler régulièrement leur conseil d’administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences, mais peuvent analyser les défis de l’entreprise avec un nouveau regard.

Enfin, nous préconisons que cette limitation s’exprime sous forme de durée de mandats plutôt que d’âge, pratique que nous jugeons discriminatoire à l’égard des aînés.

Les administrateurs concernés

M. Lawrence S. Bloomberg
M^{me} Roseann Runte

Siège depuis 17 ans (depuis 1999)
Siège depuis 15 ans (depuis 2001) »

Position de la Banque :

Tout d'abord, il est utile de rappeler que Roseann Runte et Lawrence Bloomberg ne sont pas candidats à la réélection à titre d'administrateurs lors de l'Assemblée. Ceci remédie ainsi à la question soulevée par le MÉDAC quant à ces deux administrateurs.

De plus, tel qu'il est indiqué aux pages 35 et 36 de la Circulaire, le Conseil a modifié en février 2016 la ligne directrice suivant laquelle un administrateur ne pouvait pas solliciter le renouvellement de son mandat à plus de 15 reprises. Ainsi, dorénavant, un administrateur ne pourra pas solliciter le renouvellement de son mandat au-delà de la 12^e assemblée annuelle suivant sa première élection. Le Conseil, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, pourra cependant décider qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il est dans l'intérêt de la Banque qu'un administrateur ayant atteint cette limite puisse de nouveau se porter candidat à la réélection pour un mandat additionnel d'un an, jusqu'à concurrence de trois mandats.

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

Proposition n° 2 – Non soumise au vote des actionnaires

« Simplification de l'information financière

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un plan d'action afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers ou crée un comité avec les petits actionnaires afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers.

Argumentaire

Depuis maintenant près de vingt ans, le MÉDAC fait lecture d'un très grand nombre d'états financiers et de rapports annuels. Au cours des années, nous avons pu observer une surcharge d'information et constater que l'information financière est devenue un lourd exercice de conformité dont la pertinence pour les actionnaires diminue. Bref, les rapports annuels sont de plus en plus volumineux et mêlent les lecteurs plus souvent qu'ils les informent.

Il est impérieux que la Banque réfléchisse à cette problématique et s'engage sur une période donnée à revoir la présentation de son information financière afin de la simplifier et de la rendre plus accessible. À cet égard, nous donnons comme exemple **la Fiche du MÉDAC** qui, présente sur une feuille 8 1/2 x 11 recto verso, les faits saillants de la performance extrafinancière et financière du dernier exercice annuel d'une organisation.

Sur le plan financier, ces fiches contiendront des informations qui permettent à l'investisseur peu aguerri d'évaluer la capacité de l'entreprise à générer des profits de façon soutenue et d'évaluer le niveau de sécurité financière que l'entreprise peut procurer, en fonction de son taux d'endettement, de sa capitalisation boursière, ainsi que de sa cote de crédit auprès des agences de notation. Sur le plan extrafinancier, ces fiches permettent d'avoir un aperçu des améliorations apportées par la direction à des aspects de sa gouvernance d'entreprise, notamment en matière de rôles et de composition du conseil d'administration, de rémunération des hauts dirigeants, d'écarts salariaux entre le personnel et les dirigeants, de présence des femmes sur le conseil d'administration, etc.

Nous offrons notre collaboration pour participer à votre comité de simplification et entreprenons des efforts auprès des autorités de réglementation et de l'Association des Banquiers canadiens afin de concrétiser ce projet. »

Position de la Banque :

La Banque est soumise à un cadre réglementaire très rigoureux en matière de divulgation de l'information financière. En effet, la Loi prévoit que les états financiers doivent être préparés selon les Normes internationales d'information financière (IFRS) publiées par l'International Accounting Standard Board. Par ailleurs, la Banque doit se conformer à la réglementation sur l'information continue de l'Autorité des marchés financiers (Québec), aux exigences du Enhanced Disclosure Task Force établies par le Conseil de la stabilité financière, aux directives du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire concernant le capital réglementaire, ainsi qu'à des demandes d'autres organismes de réglementation dans les juridictions où la Banque fait des affaires.

La Banque a pour objectif de se conformer en tout temps à la législation et la réglementation en vigueur. Elle a mis en place des processus et des équipes ayant pour but de favoriser l'atteinte de cet objectif. Elle considère qu'il n'est donc pas nécessaire ou utile d'adopter un plan d'action en ce sens.

Le Conseil est conscient que la quantité d'information qui doit être produite peut rendre plus difficile la lecture des documents d'information financière, tels que le rapport annuel et le rapport trimestriel aux actionnaires. Sensible à cet enjeu, la Banque a mis en œuvre certaines initiatives afin de simplifier l'information financière, dont notamment la Fiche de l'investisseur qui est disponible sur le site Internet bnc.ca. Cette fiche publiée depuis près de 10 ans est mise à jour à chaque trimestre dans un effort de vulgarisation de l'information financière pour les actionnaires. Par ailleurs, on trouve dans le [Rapport annuel 2015](#) une vue d'ensemble des résultats financiers qui résume les informations financières sur des sujets importants.

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

Proposition n° 3 – Non soumise au vote des actionnaires

« Service à la clientèle

Il est proposé que le conseil d'administration dépose un rapport sur les moyens qu'il a entrepris au cours de la dernière année pour accroître le taux de satisfaction de la clientèle tant à court qu'à moyen terme.

Argumentaire

Selon un rapport publié le 31 juillet 2015 par la firme J.D.Power ⁽¹⁾, l'une des firmes les plus réputées au monde dans l'évaluation des produits et services aux consommateurs, la recherche de profits à court terme par les banques canadiennes s'effectue au détriment de la satisfaction de la clientèle. Deux exemples : l'augmentation significative du temps moyen d'attente en succursale et la hausse des frais divers.

Pour un actionnaire, cette performance est fort préoccupante puisqu'elle peut avoir de graves répercussions sur la performance de la Banque à moyen et long terme. Selon une étude d'Accenture ⁽²⁾, 27 % de tous les clients bancaires canadiens qui pourraient envisager de changer de banque le feraient pour une banque numérique, c'est-à-dire sans succursale. Autre résultat de cette étude soulevant des inquiétudes : les plus jeunes clients des banques nord-américaines seraient ouverts au fait que des entreprises technologiques leur offrent des services bancaires tels que Google, Amazon ou Apple. Selon une représentante d'Accenture Canada :

« Le jeu est en train de changer quant aux services bancaires au Canada et aux États-Unis, et les clients de demain ont une perception différente de ce qu'une banque devrait être.

⁽¹⁾ Sondage réalisé auprès de 14 000 clients particuliers de banques canadiennes au Canada. <http://affaires.lapresse.ca/economie/services-financiers/201507/31/01-4889437-plus-dinsatisfaction-envers-les-banques-canadiennes.php>

⁽²⁾ <http://www.conseiller.ca/nouvelles/services-bancaires-que-veut-la-generation-y-47955>

Les attentes de ces nouveaux consommateurs auront un effet perturbateur sur les banques, si le phénomène des banques sans succursale prend de l'ampleur et qu'elles ne s'adaptent pas rapidement. »

Nous formulons donc cette proposition pour obtenir davantage d'information sur la stratégie de la banque en regard de ces nouvelles tendances et des actions qu'elle entend prendre à court terme pour mieux répondre aux attentes de leur clientèle. »

Position de la Banque :

La satisfaction des clients est au cœur du modèle d'affaire de la Banque. Le Conseil et la direction considèrent qu'il est primordial de bien répondre aux attentes de sa clientèle et de s'assurer de sa satisfaction : il s'agit là d'une composante essentielle du succès et de la croissance de la Banque.

La Banque mesure en continu la satisfaction de sa clientèle et est à l'affût des opportunités d'amélioration de ces mesures. Elle a d'ailleurs investi plusieurs millions de dollars en 2015 en sondages visant à déterminer la satisfaction de la clientèle.

La Banque poursuit aussi ses efforts visant à développer une offre de services bancaires multicanal simple et accessible en succursale, par téléphone et par l'entremise de ses solutions bancaires numériques (web, tablette et téléphone intelligent). Au cours des 18 derniers mois, la Banque a poursuivi la mise à jour technologique la plus importante de son histoire qui vise à la fois les outils à la disposition des clients, mais aussi les processus et les plateformes sur lesquels s'appuient les employés en vue d'offrir un service encore meilleur. De plus, en 2015, afin de favoriser la culture d'entreprise, une formation sur l'expérience client Tapis Rouge à ce propos a été suivie par l'ensemble des dirigeants et des employés de la Banque.

La Banque suit de près l'apparition des différentes nouvelles solutions de paiement et est à l'affût des opportunités de partenariat avec les différents joueurs de l'industrie canadienne des services financiers afin de faire face à cette nouvelle concurrence, ce que fait par ailleurs déjà la Banque entre autres par l'entremise de l'outil Paypass de Mastercard.

Finalement, dans le cadre de son plan triennal, la Banque prévoit notamment le déploiement de plateformes permettant de mieux coordonner et automatiser les campagnes, l'ajout d'outils permettant d'offrir à chaque client une expérience sur mesure, le remplacement de tous les guichets automatiques, l'utilisation par les employés d'outils mobiles leur permettant de se rendre là où se trouvent les clients et de conclure différentes transactions sur place, et la conversion numérique de tous les principaux produits et solutions bancaires.

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

Proposition n° 4 – Non soumise au vote des actionnaires

« Payer sa juste part d'impôts

Il est proposé que la Banque comme l'ensemble des autres citoyens québécois participe à l'effort d'optimisation des finances publiques du Québec.

Argumentaire

Lors de sa dernière mise à jour économique, le ministre des Finances du Québec, Carlos Leitão annonçait une augmentation, applicable à partir du 3 décembre 2014 jusqu'au 31 mars 2017, de la contribution temporaire pour les salaires versés par les institutions financières. Cette taxe temporaire sur la masse salariale passerait de 2,8 % à 4,48 %. À la suite de cette annonce, il a été rapporté, dans les médias, que l'Association des banquiers canadiens (ABC)⁽¹⁾ s'activait en coulisses pour tenter de faire reculer le gouvernement québécois.

⁽¹⁾ <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/economie/2014/12/16/004-banque-surtaxe-quebec-equilibre-budgetaire-lobbyisme.shtml>

Dans une telle situation où tous doivent mettre l'épaule à la roue, on peut se questionner sur cette réaction des banques canadiennes d'autant plus qu'au cours de la dernière année financière, les sept grandes banques canadiennes ont engrangé des profits de l'ordre de 33,4 milliards \$. »

Position de la Banque :

La Banque contribue à l'enrichissement collectif de plusieurs façons. En plus de compter parmi les plus importants employeurs au Québec et au Canada, la Banque est un acheteur de biens et services et un contribuable majeur. Au cours de l'exercice financier 2015, la Banque a versé 565 millions de dollars en impôts sur le revenu, taxes sur le capital, charges sociales, taxes d'affaires, impôts fonciers et taxes à la consommation, soit 25 % de son bénéfice avant impôts, taxes et autres charges payés ou payables. De plus, la Banque assume des coûts de plusieurs millions de dollars annuellement pour percevoir au nom de l'État les impôts et autres charges fiscales auprès de ses clients, employés et investisseurs pour un montant de plus d'un milliard de dollars par année.

La Banque appuie l'effort fiscal temporaire demandé par le gouvernement du Québec aux institutions financières pour la période 2014-2017. De plus, selon l'Association des banquiers canadiens, les démarches de cette dernière auprès du gouvernement du Québec visaient non pas à obtenir un retrait hâtif de la surtaxe temporaire pour les institutions financières, mais plutôt à s'assurer que celle-ci prendrait bel et bien fin à la date annoncée par le gouvernement.

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

RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

Siège social

Banque Nationale du Canada
Tour de la Banque Nationale
600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2
Téléphone : 514 394-5000
Internet : bnc.ca

Registraire et agent des transferts

Pour des renseignements relatifs aux transferts d'actions, aux changements d'adresse, aux dividendes, à la perte de certificat d'actions, aux formulaires d'impôts et aux transferts de succession, les actionnaires sont invités à communiquer directement avec Computershare, registraire et agent des transferts de la Banque, dont l'adresse et les coordonnées figurent ci-dessous.

Société de fiducie Computershare du Canada
1500, boulevard Robert-Bourassa, 7^e étage
Montréal (Québec) Canada H3A 3S8
Téléphone : 1 888 838-1407
Télécopieur : 1 888 453-0330
Adresse électronique : service@computershare.com
Internet : computershare.com

Pour toute correspondance (adresse postale) :
Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1

Toute autre demande peut être adressée aux :
Relations avec les investisseurs
Banque Nationale du Canada
Tour de la Banque Nationale
600, rue De La Gauchetière Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2
Téléphone : 1 866 517-5455
Télécopieur : 514 394-6196
Adresse électronique : relationsinvestisseurs@bnc.ca
Internet : bnc.ca/relationsinvestisseurs

Communication avec le conseil d'administration

Les actionnaires et clients de la Banque ainsi que toute autre personne qui souhaite communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, y compris un administrateur indépendant, peuvent le faire par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Banque Nationale du Canada est fière de contribuer à la sauvegarde de l'environnement en utilisant des papiers certifiés Ecologo.
Imprimé sur du papier certifié FSC® (Forest Stewardship Council®).



TOUT PART D'UNE IDÉE

Petite ou grande.

On ne peut jamais prédire
d'où elle nous viendra.

Mais on peut choisir
où elle nous mènera.

On peut en faire un projet,
un défi, une aventure, une fierté.

Alors allons-y.

Avançons.

Innovons.

Concrétisons.

Réalisons.



Réalisons vos idées