

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

20 avril 2018



**Réalisons
vos idées^{MC}**

Termes et abréviations utilisés →
Utilisez le tableau situé au dos de ce rabat
afin de faciliter votre lecture.



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

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Assemblée : Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le vendredi 20 avril 2018 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

Hay Group : Korn Ferry Hay Group ltée

HNE : Heure normale de l'Est

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

Membres de la haute direction (au 31 octobre 2017) : sont « Membres de la haute direction » :

- le président et chef de la direction;
- le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie;
- le premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN;
- le premier vice-président à la direction, Gestion des risques;
- le premier vice-président à la direction, Marchés financiers;
- la première vice-présidente à la direction, Opérations;
- la première vice-présidente à la direction, Particuliers-Entreprises et Marketing;
- la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives;
- le premier vice-président à la direction, Technologie de l'information; et
- le chef de la transformation et premier vice-président à la direction.

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 – chef de la transformation et premier vice-président à la direction;

Denis Girouard – premier vice-président à la direction, Marchés financiers; et

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

Notice annuelle 2017 : Notice annuelle de la Banque datée du 30 novembre 2017 et déposée le 1^{er} décembre 2017 sur les sites Internet bnc.ca et 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 2017 : Rapport annuel de la Banque déposé le 1^{er} décembre 2017 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com, incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2017 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

Règlement 54-101 : *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti*, R.R.Q., c. V-1.1, r. 29

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 assujéties à la performance

UAR : Unités d'actions assujéties 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** » se rapportent 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 23 février 2018

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 20 avril 2018 à 10 h (HAE), au Centrexpo Cogeco Drummondville situé au [550, rue Saint-Amant, à Drummondville \(Québec\) Canada](#).

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

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

La circulaire et le [rapport annuel 2017](#) 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, tel que décrit à la section « De quelle façon puis-je exercer mes droits de vote? » de la partie 1 de la circulaire.

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 20 avril 2018**
Heure : **10 h (HAE)**
Lieu : **Centrexpo Cogeco Drummondville**
550, rue Saint-Amant
Drummondville (Québec) Canada

Aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2017 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 23 février 2018

Procédures de notification et d'accès

Encore cette année, conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, la Banque suit les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la circulaire dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque (la « Circulaire »), aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque (l'« Assemblée »), ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement. Les procédures de notification et d'accès permettent un accès plus rapide à la Circulaire, contribuent à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie, et aident à réduire les coûts élevés d'impression et d'expédition.

Par conséquent, au lieu de recevoir la Circulaire par la poste, vous pouvez la consulter par voie électronique en vous rendant à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs du site Internet bnc.ca ou sur le site Internet sedar.com.

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables recevront tout de même, par la poste, joint à l'avis de convocation de l'Assemblée, un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote permettant d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet de la procédure de vote, veuillez consulter la section « [De quelle façon puis-je exercer mes droits de vote?](#) » du présent avis.

Il est très important que vous lisiez attentivement la Circulaire avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires de la Banque.

Comment obtenir un exemplaire imprimé de la Circulaire?

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir sans frais un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'Assemblée, ou dans l'année qui suit la date de dépôt de ladite Circulaire, peuvent en faire la demande en suivant la procédure suivante :

DÉTENTEUR INSCRIT		PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Avant l'Assemblée, composez le :	Après l'Assemblée, composez le :	Composez le 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou allez sur le site Internet proxyvote.com et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.
1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays)	1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays)	
Et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.		
Procédure		
Si vous en faites la demande avant la date de l'Assemblée, la Circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables suivant la réception de votre demande. Pour recevoir la Circulaire avant la date limite du vote et la date de l'Assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard le jeudi 5 avril 2018 à 17 h (HAE) . Veuillez prendre note que vous ne recevrez pas un autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, veuillez donc conserver celui que vous avez reçu avec le présent avis pour exercer vos droits de vote.		
Si vous en faites la demande le jour de l'Assemblée ou dans l'année suivant le dépôt de la Circulaire, celle-ci vous sera envoyée dans les dix jours civils suivant la réception de votre demande.		

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 23 février 2018 à 17 h (HNE), ont le droit de recevoir un avis de convocation et d'exprimer un vote par action ordinaire lors de l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la *Loi 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 23 février 2018, 340 389 741 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

De quelle façon puis-je exercer mes droits 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, vous pouvez voter en vous rendant sur le site Internet voteendirect.com, ou vous pouvez 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 télécopier 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 18 avril 2018 à 17 h (HAE).

Pour de plus amples renseignements au sujet de la procédure que doivent suivre les détenteurs d'actions ordinaires ayant reçu un formulaire d'instructions de vote, veuillez consulter la [partie 1](#) de la Circulaire et vous reporter aux directives reçues de votre courtier.

Questions des actionnaires ou aide au vote

Pour toutes questions concernant le présent avis, les procédures de notification et d'accès ou l'Assemblée, ou pour de l'aide au vote, veuillez communiquer avec la firme de sollicitation de procurations Laurel Hill Advisory Group, mandatée par la Banque, en composant le 1 877 452-7184 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 416 304-0211 (autres pays), ou par courriel à l'adresse suivante : assistance@laurelhill.com.

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 2017](#), 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 2018 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 2018 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 51 du [Rapport annuel 2017](#), 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 influant sur 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 *Foreign Account Tax Compliance Act* (FATCA) des 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 codes de crédit attribués 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 2017](#). Les investisseurs et toutes 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 autre.

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.

	SOMMAIRE	P. 2
1	RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	P. 7
2	ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	P. 13
	Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant	P. 13
	Élection des administrateurs	P. 13
	Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	P. 14
	Nomination de l'auditeur indépendant	P. 15
	Propositions d'un actionnaire	P. 15
3	CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR	P. 16
4	PRATIQUES DE GOUVERNANCE	P. 25
5	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	P. 43
6	COMITÉS DU CONSEIL	P. 48
	Comité d'audit	P. 49
	Comité de gestion des risques	P. 50
	Comité de révision et de gouvernance	P. 51
	Comité de ressources humaines	P. 52
7	RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	P. 54
	Message aux actionnaires	P. 54
	Principes directeurs en rémunération	P. 57
	Gouvernance de la rémunération	P. 60
	Processus décisionnel en matière de rémunération	P. 64
	Rémunération des Membres de la haute direction visés	P. 71
8	AUTRES RENSEIGNEMENTS	P. 99
A	ANNEXE – PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE	P. 102

SOMMAIRE

Sujets soumis au vote des actionnaires	Recommandation du Conseil et de la direction	Page
Élection des administrateurs	▶ En faveur de chacun des candidats	13
Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	▶ En faveur	14
Nomination de l'auditeur indépendant	▶ En faveur	15

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

Vous êtes invités à élire les 14 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 principale	Indépendant	Comité	Présence au Conseil et aux comités en 2017	Autres directorats de sociétés publiques
Raymond Bachand	70	Octobre 2014	Conseiller stratégique, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓		97,5 %	• Transat A.T. inc.
Maryse Bertrand	59	Avril 2012	Administratrice de sociétés	✓		100 %	• Metro inc.
Pierre Blouin	60	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓		100 %	• Fortis inc.
Pierre Boivin	64	Avril 2013	Président et chef de la direction, Claridge inc.	✓		97,1 %	• La Société Canadian Tire Limitée
Gillian H. Denham	57	Octobre 2010	Administratrice de sociétés	✓		100 %	• Chemin de fer Canadien Pacifique limitée • Kinaxis Inc. • Morneau Shepell inc.
Richard Fortin	69	Août 2013	Administrateur de sociétés	✓		100 %	• Alimentation Couche-Tard inc. • Transcontinental inc.
Jean Houde	72	Mars 2011	Président du Conseil	✓		100 %	–
Karen Kinsley	61	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓		100 %	• Canadian Real Estate Investment Trust • Saputo inc.
Rebecca McKillican	38	Octobre 2017	Présidente et chef de la direction, Well.ca inc.	✓		100 %	–
Robert Paré	63	Nouveau candidat	Conseiller stratégique, Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓	–	–	• Groupe ADF inc. • Québecor inc.
Lino A. Saputo, Jr.	51	Avril 2012	Chef de la direction et président du conseil d'administration, Saputo inc.	✓		94,3 %	• Saputo inc.
Andrée Savoie	46	Avril 2015	Présidente et présidente du conseil d'administration, Acadian Properties Ltd.	✓		100 %	–
Pierre Thabet	60	Mars 2011	Président, Boa-Franc inc.	✓		97,1 %	–
Louis Vachon	55	Août 2006	Président et chef de la direction de la Banque	–	–	100 %	• Molson Coors Brewing Company

Comité d'audit

Comité de gestion des risques

Comité de ressources humaines

Comité de révision et de gouvernance

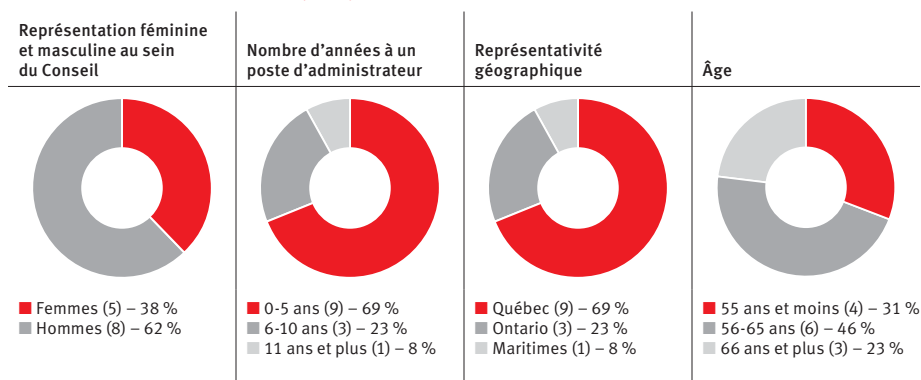
Président de comité

Les candidats à un poste d'administrateur en quelques données

Compétences et expertises	Raymond Bachand	Maryse Bertrand	Pierre Blouin	Pierre Boivin	Gillian H. Denham	Richard Fortin	Jean Houde	Karen Kinsley	Rebecca McIllican	Robert Paré	Lino A. Saputo, Jr.	Andrée Savoie	Pierre Thabet	Louis Vachon
Affaires juridiques et réglementaires	✓	✓					✓			✓				
Audit / Finance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commercialisation	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
Entrepreneuriat	✓					✓			✓	✓	✓	✓	✓	
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Gouvernance	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
Marchés et services financiers		✓			✓	✓	✓	✓		✓				✓
Marchés internationaux				✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓
Politique publique	✓						✓	✓						
Responsabilité sociale		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
Ressources humaines / Rémunération		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologies de l'information et numériques		✓	✓	✓					✓	✓	✓			

Les principaux domaines d'expertise sont illustrés en rouge (✓) dans le présent tableau.

Les membres du Conseil en quelques données



Éléments clés de nos pratiques de gouvernance

		Pages
Âge moyen des administrateurs	✓	3
Énoncé en matière de diversité adopté par le Conseil	✓	32
Représentation des femmes au Conseil (38 %) et à la direction (38 %)	✓	32 à 35
Administrateurs indépendants	✓	30
Indépendance de tous les membres des comités	✓	28, 30, 48
Nombre total limité d'années en poste à titre d'administrateur	✓	37
Connaissances financières suffisantes de tous les administrateurs	✓	29
Nombre de réunions du Conseil au cours de l'exercice 2017	✓	16 à 23
Nombre de réunions de comités du Conseil au cours de l'exercice 2017	✓	16 à 23
Exigences remplies en matière de présence aux réunions	✓	16 à 23
Rôles distincts du président du Conseil et du président et chef de la direction	✓	30
Administrateurs élus annuellement et individuellement	✓	13, 37
Politique sur l'élection à la majorité des administrateurs	✓	13
Code de conduite et de déontologie signé et respecté par les administrateurs	✓	26, 30
Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction	✓	14
Processus formel d'évaluation du Conseil en place	✓	38
Orientation et formation continue des administrateurs	✓	39, 40
Communication avec les actionnaires et les différents intervenants	✓	41, 42

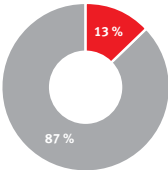
FAITS SAILLANTS DE 2017 EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

- En 2017, la Banque a enregistré une performance opérationnelle robuste et une rentabilité record. Le cours de son action a atteint de nouveaux sommets et la Banque a généré des rendements parmi les meilleurs de l'industrie pour ses actionnaires. Reflet de cette excellente performance, les programmes de rémunération variable ont permis aux Dirigeants et autres employés de la Banque de recevoir des versements supérieurs à la cible.
- La Banque veille à la constante évolution des paramètres de ses programmes de rémunération variable afin de soutenir la transformation. Ainsi, les changements suivants ont été, ou seront, apportés :
 - Inclure dans le programme annuel de rémunération incitative (PRI) une mesure de performance qui reconnaîtra l'amélioration du ratio d'efficacité de la Banque (2017) et, à compter de 2018, une mesure d'expérience client;
 - Continuer de faire évoluer les programmes de rémunération variable des principaux secteurs d'activité;
 - Ajouter une clause sur le pouvoir discrétionnaire du Conseil de réduire le paiement des unités assujetties à un critère de performance (UAP) et ce, jusqu'à 0 \$, à compter des octrois de décembre 2018.

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 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>■ Rémunération fixe – 13 % ■ Rémunération variable et à risque – 87 %</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		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Court terme	Prime annuelle	→										
Moyen terme	Unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR)	→ Acquisition sur une période de trois ans										
	Unités d'actions assujetties à un critère de performance (UAP)	→ Acquisition après trois ans selon le RTA relatif et fourchette d'ajustement plafonnée à 125 %										
Long terme	Options d'achat d'actions	→ Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et options venant à échéance après dix ans										
	Unités d'actions différées (UAD)	→ Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et encaissement possible uniquement à la retraite ou à la cessation d'emploi										

- ✓ Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération soutient 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 Hay Group

4. Aligner la vision avec 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 avec 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 au cours des dix dernières années à titre de président et chef de la direction s'élevait à 203 \$ en date du 31 décembre 2017. À titre de 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 238 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 79](#) de la Circulaire.

Valeur d'un montant de 100 \$
attribué annuellement en
rémunération directe à Louis Vachon
au cours des dix dernières années

Valeur moyenne de 203 \$
(en date du 31 décembre 2017)

Valeur d'un placement de 100 \$
dans les actions ordinaires de la Banque
effectué à chaque début des dix derniers
exercices financiers

Valeur moyenne de 238 \$
(en date du 31 décembre 2017)

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

Des lignes directrices en matière d'actionariat 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, comme suit :

Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Exigence	Multiple atteint
Président et chef de la direction	7 fois	
Louis Vachon		86,9 fois
Autres Membres de la haute direction visés	4 fois	
Ghislain Parent		16,6 fois
Ricardo Pascoe		71,2 fois
Denis Girouard		27,8 fois
Diane Giard		21,5 fois

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

1. RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

Comment obtenir la Circulaire ?

Encore cette année, conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du BSIF, la Banque a choisi de suivre les procédures de notification et d'accès pour la transmission de 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 20 avril 2018 à 10 h (HAE), au Centrexpo Cogeco Drummondville situé au **550, rue Saint-Amant, à Drummondville (Québec) Canada**, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement.

Par conséquent, au lieu de recevoir cette Circulaire par la poste, les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables qui détiennent des actions ordinaires de la Banque en date du 23 février 2018 à 17 h (HNE), date de référence aux fins de l'Assemblée, y ont accès en ligne et ce, tel qu'il est prévu au Règlement 51-102 et au Règlement 54-101.

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables recevront tout de même par la poste l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque, ainsi qu'un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions permettant d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires. Cet avis de convocation indiquera aux détenteurs inscrits et aux propriétaires véritables comment consulter cette Circulaire en ligne ou comment en obtenir un exemplaire imprimé.

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.

PROCÉDURE DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS


 RAPIDE

 ÉCOLOGIQUE

 ÉCONOMIQUE

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables peuvent consulter cette Circulaire par voie électronique en se rendant à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs du site Internet bnc.ca ou sur le site Internet sedar.com.

Vous pouvez également demander de recevoir, sans frais, un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'Assemblée ou dans l'année qui suit la date de dépôt de ladite Circulaire, en suivant la procédure suivante :

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE	
Procédure	Avant l'Assemblée, composez le :  1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays)	Après l'Assemblée, composez le :  1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays)	 Composez le 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou  allez sur le site Internet proxymote.com et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.
	Et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.		

Pour toutes questions concernant les procédures de notification et d'accès ou l'Assemblée, veuillez communiquer avec la firme de sollicitation de procurations Laurel Hill Advisory Group (« Laurel Hill »), mandatée par la Banque, en composant le 1 877 452-7184 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 416 304-0211 (autres pays).

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 Laurel Hill qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque estime qu'elle paiera à Laurel Hill des honoraires d'environ 25 000 \$ pour ces services.

Certains propriétaires véritables pourraient être contactés par Laurel Hill et recevoir de l'aide afin d'exercer facilement leurs droits de vote directement par téléphone par l'entremise du service QuickVote^{MD} de Broadridge Investor Communications Corporation.

EXEMPLAIRES ÉLECTRONIQUES DES AUTRES DOCUMENTS DE DIVULGATION CONTINUE

Par ailleurs, la Banque vous encourage également à recevoir électroniquement tous ses autres documents de divulgation continue, notamment 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 proxymote.com en utilisant le numéro de contrôle figurant sur leur formulaire d'instructions de vote ou, après l'Assemblée, en communiquant avec leur intermédiaire afin d'obtenir un numéro d'inscription unique.
En adhérant à ce service, vous recevrez vos documents plus rapidement, vous contribuerez à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie, et aiderez 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 23 février 2018.

Comment puis-je assister à l'Assemblée ?

Vous êtes invité à vous présenter en personne le 20 avril 2018 à 10 h (HAE) au Centrexpo Cogeco Drummondville situé au **550, rue Saint-Amant, à Drummondville (Québec) Canada** afin d'assister à l'Assemblée.

Il est également possible de visionner la webdiffusion de cet événement en vous rendant à la section « [Relations investisseurs](http://Relationsinvestisseurs) » du site Internet de la Banque à l'adresse : bnc.ca/relationsinvestisseurs. 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 23 février 2018 à 17 h (HNE), vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation et de voter à 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 23 février 2018, 340 389 741 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à 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 ou durant l'Assemblée. Les modalités relatives à l'exercice de vos droits de vote diffèrent selon que vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable.

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
	<p>Voter au moyen du 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, vous pouvez transmettre vos instructions comme suit :</p>	<p>Voter au moyen du 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, vous pouvez transmettre vos instructions comme suit :</p>
Avant l'Assemblée	<p> Allez sur le site Internet voteendirect.com</p>	<p> Allez sur le site Internet proxymote.com</p>
	<p> Transmettez le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté (au verso) par télécopieur au 1 866 249-7775 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 1 416 263-9524 (autres pays).</p>	<p> Téléphonez au 1 800 474-7501 (pour un service en français) ou au 1 800 474-7493 (pour un service en anglais).</p>
	<p> Transmettez le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté au verso, par la poste en utilisant l'enveloppe fournie et prévue à cette fin et adressée au 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1.</p>	<p> Transmettez le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté par télécopieur au 1 905 507-7793 ou au 514 281-8911.</p> <p> Transmettez le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté au verso, par la poste en utilisant l'enveloppe fournie à cette fin.</p>

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Durant l'Assemblée	<p>Voter à l'Assemblée</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez vous inscrire dès votre arrivée auprès de Computershare au Centrexpo Cogeco Drummondville situé au 550, rue Saint-Amant, à Drummondville (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 à l'Assemblée</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez :</p> <ul style="list-style-type: none"> vous nommer vous-même 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 directives 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 ci-dessous.

	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 : au siège social de la Banque, à l'attention du secrétaire 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 19 avril 2018 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 est une société par actions ou une personne morale, 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>Au moyen du 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 vous assurer de retourner le formulaire de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ par la poste : <ul style="list-style-type: none"> • dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet; ou • à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; ou encore ✓ par télécopieur au 1 866 249-7775. <p>Votre formulaire de procuration devra être reçu au plus tard le mercredi 18 avril 2018 à 17 h (HAE).</p>	<p>Au moyen du formulaire d'instructions 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 vous assurer de retourner le formulaire 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.

En 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 les résultats des votes ?

Après l'Assemblée, la Banque publiera sans délai un communiqué de presse présentant les résultats des votes. Vous pourrez consulter ces résultats 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 2017 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du [Rapport annuel 2017](#) 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 14. Les administrateurs sont élus individuellement et annuellement. Tous les candidats proposés à l'élection sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception de Robert Paré.

Les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs 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 sociétés publiques auxquelles 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.

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.

Le résultat des votes obtenus par chacun des candidats à un poste d'administrateur lors de l'assemblée annuelle tenue le 21 avril 2017 est disponible et figure 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 du Conseil 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 par le comité de ressources humaines. Le Conseil a pour objectif d'expliquer clairement aux actionnaires tous les éléments importants 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 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 dialogue continu entre les actionnaires et le Conseil relativement à l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

L'an dernier, 91,66 % des actionnaires ont voté en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction, et celle-ci a toujours reçu l'approbation d'au moins 91 % des actionnaires depuis la mise en place, en 2010, d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

La résolution soumise au vote est la suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada, que les détenteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Nationale du Canada transmise en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2018. »

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 par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du secrétaire 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 2017, 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. Il s'est appuyé entre autres sur le plan d'audit déposé, les zones de risques 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 2017 et se terminant le 31 octobre 2018.

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 2017](#).

Honoraires de l'auditeur indépendant

Chaque année, le comité d'audit recommande au Conseil l'approbation des honoraires à verser à l'auditeur indépendant ainsi que des 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.

	2017	2016
	(\$)	(\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	3 044 308	3 044 308
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	1 225 873	1 302 457
Sous-total	4 270 181	4 346 765
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	72 658	88 550
Autres honoraires ⁽⁴⁾	1 450 548	1 264 848
Total	5 793 387	5 700 163

- (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.
- (2) Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent 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, les services de traduction de rapports aux actionnaires et les services connexes rendus par l'auditeur indépendant de la Banque. Ces services comprennent également les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et cessions ainsi que les examens du contrôle interne.
- (3) Les honoraires pour services fiscaux comprennent les honoraires relatifs à l'assistance en planification fiscale, lors de restructurations et lors de prises de position fiscale, ainsi qu'à la préparation et à la révision des déclarations d'impôts et de taxes et aux opinions fiscales.
- (4) Tous les autres honoraires comprennent les honoraires relatifs aux services-conseils dans le cadre de projets, aux services de gestion des risques et aux services de conformité législative 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 2019 est le lundi 26 novembre 2018 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'administrateurs 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 sociétés publiques auxquelles 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		
	23 février 2018	24 février 2017
Actions ordinaires	612 231	490 831
Unités d'actions différées	91 272	108 332
Valeur (\$)	44 855 351	34 649 596

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 24 février 2017 et du 23 février 2018 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés les 24 février 2017 et 23 février 2018, soit 57,83 \$ et 63,76 \$, respectivement.

RAYMOND BACHAND



Indépendant
70 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis octobre 2014
- Résultat des votes en 2017 : 99,54 % 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, un centre de recherche créé par 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 celui de vice-président à la planification et au développement de Métro-Richelieu inc. et de 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 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	15/15 100 %
Membre du CGR	19/20 95 %
Membre du CRG	5/5 100 %
Total	39/40 97,5 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2017)
Transat A.T. inc. 2014 à ce jour	• Membre du comité d'audit

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	1 123	8 029	9 152	63,76	583 531	500 000	7 842	116,7 % Oui
2016	1 080	5 366	6 446	57,83	372 772	500 000	8 646	74,5 % – ⁽⁶⁾

MARYSE BERTRAND



Indépendante

59 ans

Montréal (Québec) Canada

- Administratrice depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2017 : 99,79 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Affaires juridiques et réglementaires
- Gestion des risques
- Gouvernance
- Marchés et services financiers

Maryse Bertrand est administratrice de sociétés, dont Metro inc., un chef de file dans la distribution alimentaire et pharmaceutique au Québec et en Ontario, depuis janvier 2015 et membre de son comité d'audit depuis le 30 janvier 2018. Elle est également membre du comité de ressources humaines et vice-présidente du comité aviseur en matière de responsabilité sociale du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill. De plus, depuis 2016, elle est membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc. et, depuis février 2018, présidente de son comité de déontologie ainsi que membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie et de son comité de déontologie, deux filiales de la Banque. De janvier 2017 à juin 2017, elle a été membre du conseil d'administration de la Caisse de dépôt et placement du Québec, et membre de ses comités de vérification, de gouvernance et d'éthique, d'investissement et de gestion des risques et des ressources humaines. De 2016 à janvier 2017 elle a été conseillère stratégique et avocate-conseil auprès du cabinet d'avocats Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. et de 2009 à 2015, vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocate-conseil de CBC/Radio-Canada. Elle a également 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 l'*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 aussi suivi une formation en comptabilité à la faculté de Management. Elle est également titulaire d'une maîtrise en gestion du risque de la Stern School of Business de la New York University. 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	15/15	100 %
Présidente et membre du CRG	5/5	100 %
Membre du CGR ⁽¹⁾	10/10	100 %
Membre du CRH ⁽²⁾	4/4	100 %
Total	34/34	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2017)	
Metro inc. 2015 à ce jour	• Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	5 226	13 821	19 047	63,76	1 214 436	500 000	7 842	242,8 % Oui
2016	5 080	10 599	15 679	57,83	906 716	500 000	8 646	181,3 % Oui

PIERRE BLOUIN



Indépendant

60 ans

Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2017 : 98,80 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit / Finance
- Commercialisation
- Ressources humaines / Rémunération
- Technologies de l'information et numériques

Pierre Blouin est administrateur de sociétés, dont Fortis inc., une société nord-américaine du secteur de l'électricité et du gaz. Il est également membre de ses comités des ressources humaines et de gouvernance et des mises en candidature. Il a été chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc.⁽⁶⁾ de 2005 à 2014. Il a auparavant œuvré pendant plus de 20 ans au sein du groupe BCE et y a occupé des postes de responsabilité croissante, dont celui de président et chef de la direction de Bell Mobilité inc. de 2000 à 2002, de chef de la direction de BCE Énergie inc. de 2002 à 2003 et de président de groupe, Marchés consommateurs de Bell Canada de 2003 à 2005. Depuis 2015, il siège au conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal. M. Blouin est détenteur d'un baccalauréat en administration des affaires avec une spécialisation en finance et marketing des HEC Montréal et il est compagnon de l'Association canadienne de gestion des achats.

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	15/15	100 %
Membre du C/audit ⁽⁸⁾	3/3	100 %
Membre du CRH	8/8	100 %
Total	26/26	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2017)	
Fortis inc. 2015 à ce jour	• Membre du comité de gouvernance et de nomination • Membre du comité des ressources humaines
Manitoba Telecom Services Inc. ⁽⁶⁾ 2006 - 2014	–

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	0	3 392	3 392	63,76	216 273	500 000	7 842	43,2 % – ⁽¹⁰⁾
2016	0	970	970	57,83	56 095	500 000	8 646	11,2 % – ⁽¹⁰⁾

PIERRE BOIVIN



Indépendant
64 ans
Montréal (Québec) Canada
• Administrateur depuis avril 2013
• Résultat des votes en 2017 :
98,39 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit / Finance
- Responsabilité sociale
- Ressources humaines / Rémunération
- Technologies de l'information et numériques

Pierre Boivin est depuis 2011 président et chef de la direction de Claridge inc., une société d'investissement privée. 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. Il a été membre du conseil d'administration de Questener 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	15/15	100 %
Président et membre du C/audit ⁽¹⁾	2/2	100 %
Membre du CGR ⁽¹⁾	9/10	90 %
Président et membre du CRH ⁽¹⁾	8/8	100 %
Total	34/35	97,1 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2017)
La Société Canadian 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
	–

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾	
						(\$)	Actions/ UAD		
2017	14 685	8 531	23 216	63,76	1 480 252	500 000	7 842	296,0 %	Oui
2016	14 581	5 493	20 074	57,83	1 160 879	500 000	8 646	232,1 %	Oui

GILLIAN H. DENHAM



Indépendante
57 ans
Toronto (Ontario) Canada
• Administratrice depuis octobre 2010
• Résultat des votes en 2017 :
98,42 % 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, dont présidente du conseil d'administration de Morneau Shepell inc., société de services-conseils et de technologies en ressources humaines, depuis octobre 2015. Avant de devenir présidente du conseil d'administration, elle a été membre du comité d'audit de 2008 à 2015. Depuis 2016, elle est également membre du conseil d'administration de Kinaxis Inc. et de Chemin de fer Canadien Pacifique limitée. 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. Elle a été membre du conseil d'administration de Penn West Petroleum Ltd. de 2012 à juin 2016. Au cours de cette période, Gillian H. Denham a été membre du comité de gouvernance, du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération, qu'elle a présidé de 2014 à 2015. De 2013 à juillet 2016, elle a siégé au conseil d'administration et a été membre du comité de gouvernance ainsi que du comité des ressources humaines et de la rémunération de Markit Ltd. Gillian H. Denham détient un baccalauréat en administration de l'Université Western ainsi qu'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	15/15	100 %
Membre du CRH	8/8	100 %
Total	23/23	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2017)
Chemin de fer Canadien Pacifique limitée	2016 à ce jour
Kinaxis Inc.	2016 à ce jour
	• Membre du comité d'audit
	• Membre du comité des finances
	• Membre du comité d'audit
	• Membre du comité de gouvernance et des candidatures
Morneau Shepell inc.	2011 à ce jour
	• Présidente du conseil d'administration
	• Présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature
Markit Ltd.	2013 - 2016
	–
Penn West Petroleum Ltd.	2012 - 2016
	–

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾	
						(\$)	Actions/ UAD		
2017	13 337	2 930	16 267	63,76	1 037 183	500 000	7 842	207,4 %	Oui
2016	13 337	1 766	15 103	57,83	873 406	500 000	8 646	174,6 %	Oui

RICHARD FORTIN



Indépendant
69 ans
Boucherville (Québec) Canada

- Administrateur depuis août 2013
- Résultat des votes en 2017 : 99,77 % 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. Depuis 2009, il est administrateur principal de Transcontinental inc. et est également membre du conseil d'administration et du comité d'audit depuis 2004, comité qu'il préside depuis 2008. De plus, depuis 2005, il est membre du conseil d'administration et du comité de vérification, qu'il préside depuis février 2013, d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, une filiale de la Banque. Richard Fortin a été administrateur et membre du comité d'audit de Rona inc. de 2009 à 2013. Il est détenteur d'une licence en sciences de l'administration (option finance) 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	15/15	100 %
Président et membre du CGR	20/20	100 %
Membre du C/audit	5/5	100 %
Total	40/40	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2017)
Alimentation Couche-Tard inc.	1988 à ce jour -
Transcontinental inc.	2004 à ce jour • Administrateur principal • Président du comité d'audit
Rona inc.	2009-2013 -

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	151 399	13 336	164 735	63,76	10 503 503	500 000	7 842	2 100,7 % Oui
2016	61 399	9 687	71 086	57,83	4 110 903	500 000	8 646	822,1 % Oui

JEAN HOUDE



Indépendant
72 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2017 : 99,52 % 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 Énergie inc.^(1,2) et membre du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise, qu'il a présidé de 2012 à décembre 2017. 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 Bélaïr/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. De 2005 à 2009, il a été sous-ministre des Finances du Québec. Auparavant, il a occupé le poste de président du conseil d'administration et président-directeur général d'Investissement Québec. De 1990 à 2003, Jean Houde a occupé différents postes à la Banque, où il était 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	15/15	100 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	20/20	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2017)
-	-

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	14 738	3 696	18 434	63,76	1 175 351	500 000	7 842	235,0 % Oui
2016	14 578	2 049	16 627	57,83	961 539	500 000	8 646	192,3 % Oui

KAREN KINSLEY



Indépendante
61 ans
Ottawa (Ontario) Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2017 : 98,78 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit / Finance
- Gestion des risques
- Marchés et services financiers
- Ressources humaines / Rémunération

Karen Kinsley est administratrice de sociétés, dont Saputo inc., un transformateur laitier, depuis mai 2015. Elle est de plus administratrice de Canadian Real Estate Investment Trust, depuis mai 2017. Au fil de sa carrière de 25 ans auprès de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, l'autorité en matière d'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* de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de l'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)	Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2017)
Présidente et membre du C/audit ⁽³⁾	5/5	Canadian Real Estate Investment Trust	2017 à ce jour
Membre du CGR	20/20		• Membre du comité d'audit
Membre du CRH ⁽³⁾	4/4	Saputo inc.	2015 à ce jour
Total	44/44		• Membre du comité d'investissement
			• Membre du comité d'audit

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	9 078	7 065	16 143	63,76	1 029 277	500 000	7 842	205,8 % Oui
2016	9 078	5 306	14 384	57,83	831 826	500 000	8 646	166,3 % Oui

REBECCA MCKILLICAN



Indépendante
38 ans
Oakville (Ontario) Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2017 : –

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Commercialisation
- Entrepreneuriat
- Ressources humaines / Rémunération
- Technologies de l'information et numériques

Rebecca McKillican est présidente et chef de la direction de Well.ca inc., une société de vente en ligne liée à la santé, au mieux-être, aux produits de beauté et produits pour bébé, depuis mars 2013. Auparavant, de 2007 à 2012, elle a occupé le poste de conseillère principale du département d'opération spécialisé dans la vente au détail et produits de consommation de la firme d'investissement privée Kohberg, Kravis & Roberts & Co. L.P. De 2003 à 2005, Rebecca McKillican a œuvré auprès de la firme McKinsey & Company à titre d'analyste commerciale pour l'évaluation de divers défis commerciaux. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de la Vey Business School et un en génie logiciel de l'Université Western ainsi qu'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)	Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	2/2	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2017)
Membre du CRH ⁽⁴⁾	1/1	–	–
Total	3/3		

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	0	672	672	63,76	42 846	500 000	7 842	8,5 % – ⁽⁵⁾

ROBERT PARÉ



Indépendant
63 ans
Westmount (Québec) Canada

- Nouveau candidat
- Résultat des votes en 2017 :
–

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Affaires juridiques et réglementaires
- Marchés et services financiers
- Gouvernance
- Ressources humaines / Rémunération

Robert Paré est, depuis février 2018, conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l., dont il a été auparavant associé principal spécialisé en gouvernance et droit des sociétés et commercial. Il est aussi membre du conseil d'administration de Québecor inc. depuis juin 2014, de l'Institut des administrateurs de sociétés, section Québec depuis juin 2010 et de Groupe ADF inc. depuis décembre 2009. Il a œuvré à titre d'administrateur de plusieurs autres sociétés telles que Essilor Groupe Canada inc., Groupe BMTC inc. ainsi que Rona inc., dont il a été membre du comité de mise en candidature et de gouvernance d'avril 2009 à mai 2016 et membre du comité de ressources humaines et de la rémunération de mai 2012 à mai 2016. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Robert Paré est membre du Barreau du Québec.

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

Nouveau candidat

Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)

–

Sociétés publiques

Administrateur

(au cours des cinq dernières années)

Québecor inc. 2014 à ce jour

Groupe ADF inc. 2009 à ce jour

Rona inc. 2009 - 2016

Groupe BMTC inc. 1989 - 2015

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2017)

–

- Membre du comité de rémunération, candidatures et gouvernance

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/ UAD	
2017	8 461	0	8 461	63,76	539 473	500 000	7 842	107,8 % Oui

LINO A. SAPUTO, JR.



Indépendant
51 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2017 :
99,45 % 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 2017, celui de président du conseil d'administration de Saputo inc., l'un des plus grands transformateurs laitiers au monde et qui compte 12 875 employés. Il a été membre du conseil d'administration de Transcontinental inc. de 2008 à 2017, membre du comité des ressources humaines et de rémunération de 2011 à 2017, ainsi que membre du comité de régie d'entreprise de 2008 à 2011. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en 2011 la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr. et il est depuis novembre 2017, coprésident de la Campagne pour Concordia. Il détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Concordia.

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

Membre du Conseil

Membre du CGR

Total

Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)

14/15

19/20

33/35

Sociétés publiques

Administrateur

(au cours des cinq dernières années)

Saputo inc. 2001 à ce jour

Transcontinental inc. 2008 - 2017

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2017)

- Président du conseil d'administration

–

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/ UAD	
2017	35 550	11 173	46 723	63,76	2 979 058	500 000	7 842	595,8 % Oui
2016	15 409	8 642	24 051	57,83	1 390 869	500 000	8 646	278,1 % Oui

ANDRÉE SAVOIE



Indépendante
46 ans
Dieppe (Nouveau-Brunswick)
Canada

- Administratrice depuis avril 2015
- Résultat des votes en 2017 : 99,56 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit / Finance
- Commercialisation
- Entrepreneuriat
- Responsabilité sociale

Andrée Savoie est, depuis juin 2016, présidente et présidente du conseil d'administration d'Acadian Properties Ltd., compagnie de développement et de gestion immobilière dans les provinces Maritimes, dont elle a été auparavant directrice générale. Elle a occupé de 2007 à 2015 le poste de présidente et directrice générale de La Construction Acadienne (1991) Ltée. Elle est, depuis 2011, membre du conseil d'administration ainsi que du comité de placements d'Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie. De plus, elle est membre du comité de ressources humaines depuis février 2016, et 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 du YMCA du Grand Moncton Inc. Engagée dans sa communauté, elle est membre du cabinet de la campagne de financement Evolution de l'Université de Moncton, et elle est cofondatrice 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. Elle 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)		Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	100 %	Administratrice	(au 31 octobre 2017)
Membre du C/audit	5/5	100 %	(au cours des cinq dernières années)	-
Membre du CRG (16)	1/1	100 %	-	-
Total	21/21	100 %		

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	3 225	5 757	8 982	63,76	572 692	500 000	7 842	114,5 % Oui
2016	2 533	3 356	5 889	57,83	340 560	500 000	8 646	68,1 % - (17)

PIERRE THABET



Indépendant
60 ans
St-Georges (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2017 : 99,79 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Pierre Thabet est président de Boa-Franc inc, depuis 1983, un manufacturier canadien de planchers de bois franc prévernés. Il est aussi président de Société en commandite Prolam depuis 1997, un manufacturier de planchers de remorques. Il est gestionnaire du patrimoine familial qui investit dans divers secteurs de l'économie. De 2006 à 2017, il a siégé au conseil d'administration de Groupe Canam inc., dont il a également été membre du comité d'audit de 2011 à 2017 et membre du comité des ressources humaines de 2006 à 2010. Pierre Thabet est engagé auprès d'organismes à vocation économique et sociale dans sa région, et s'est joint en 2010 aux entrepreneurs-entraîneurs de l'École d'entrepreneurship de Beauce qui se consacre à la formation des entrepreneurs de tous les secteurs. Il détient un baccalauréat en administration, concentration 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)		Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	100 %	Administrateur	(au 31 octobre 2017)
Membre du CGR	19/20	95 %	(au cours des cinq dernières années)	-
Total	34/35	97,1 %	Groupe Canam inc. 2006 - 2017	-

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2017	197 798	12 870	210 668	63,76	13 432 191	500 000	7 842	2 686,4 % Oui
2016	183 835	10 273	194 108	57,83	11 225 265	500 000	8 646	2 245,0 % Oui

LOUIS VACHON



Non indépendant
(membre de la direction)
55 ans
Beaconsfield (Québec) Canada

- Administrateur depuis août 2006
- Résultat des votes en 2017 : 99,41 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit / Finance
- Marchés et services financiers
- Gestion des risques
- 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 Innoac inc., puis, en 1998, il a cédé 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 (Tufts University). Il détient également le titre de CFA, L'Université d'Ottawa et l'Université Bishop's lui ont décerné un doctorat honorifique. 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*. Il a reçu le Prix du citoyen du monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies et il est Membre 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)	Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	100 %
Total	15/15		100 %

Titres détenus ⁽¹⁸⁾

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) ⁽⁴⁾	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽¹⁹⁾
2017	157 611	63,76	10 049 277	Oui
2016	154 086	57,83	8 910 793	Oui

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

- (1) Les informations présentent la situation en date du 23 février 2018 pour l'année 2017, et en date du 24 février 2017 pour l'année 2016.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 23 février 2018 pour l'année 2017, et en date du 24 février 2017 pour l'année 2016.
- (5) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionariat » de la [partie 5](#) de la Circulaire.
- (6) 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'actionariat pour administrateurs.
- (7) Maryse Bertrand n'est plus membre du comité de gestion des risques depuis le 21 avril 2017, date à laquelle elle a été nommée membre du comité de ressources humaines.
- (8) Manitoba Telecom Services Inc. est connue depuis mars 2017 sous la dénomination sociale Bell MTS Inc.
- (9) Pierre Blouin a été nommé membre du comité d'audit le 21 avril 2017.
- (10) Pierre Blouin dispose d'un délai de cinq ans à partir du 1^{er} septembre 2016, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (11) Pierre Boivin n'est plus président ni membre du comité d'audit depuis le 21 avril 2017, date à laquelle il a été nommé membre du comité de gestion des risques et président du comité de ressources humaines.
- (12) Gaz Métro Inc. est connue depuis novembre 2017 sous la dénomination sociale Énergie Inc.
- (13) Karen Kinsley n'est plus membre du comité de ressources humaines depuis le 21 avril 2017, date à laquelle elle a été nommée présidente du comité d'audit.
- (14) Rebecca McKillican a été nommée membre du comité de ressources humaines le 1^{er} octobre 2017.
- (15) Rebecca McKillican dispose d'un délai de cinq ans à partir du 1^{er} octobre 2017, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (16) Andrée Savoie a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 1^{er} octobre 2017.
- (17) 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'actionariat pour administrateurs.
- (18) 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.
- (19) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionariat » de la [partie 7](#) de la Circulaire.

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

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

- Gillian H. Denham, qui a siégé du 13 juin 2012 au 23 juin 2016 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
- Richard Fortin, qui a siégé jusqu'au 6 août 2015 au conseil d'administration de Les Jardins Val-Mont inc., une société qui a déposé, le 8 juillet 2016, une proposition concordataire auprès de ses créanciers. Le 8 septembre 2016, le tribunal a approuvé la proposition concordataire.

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

Le Conseil estime que la gouvernance est un outil efficace pour accroître son influence, son efficacité et son indépendance, et qu'une saine gouvernance favorise le bon fonctionnement de la Banque et bénéficie à ses clients, ses employés et ses actionnaires.

DES STRUCTURES EFFICACES

La gouvernance de la Banque consiste en un ensemble de structures, de politiques et de processus conformes à la réglementation pertinente. Le Conseil est l'une de ces structures. Ses politiques et processus 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 D'ADMINISTRATION

Rôle et responsabilités

Le Conseil a pour principaux devoirs de déterminer l'orientation, de surveiller la gestion et les activités, de protéger l'actif, ainsi que d'assurer la viabilité, la rentabilité et le développement de la Banque. Il fait part de cette orientation à la direction, qui elle assure la gestion courante des activités par l'intermédiaire du président et chef de la direction qui lui veille à leur mise en œuvre.

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

- le cadre législatif et réglementaire
- les politiques et procédures internes
- la charte des attentes à l'égard des administrateurs
- les mandats du Conseil et des comités
- les pratiques de gouvernance
- les règlements administratifs de la Banque

Principales responsabilités du Conseil

Revoir et approuver les objectifs, la stratégie et les plans opérationnels	Promouvoir une culture d'éthique commerciale et d'intégrité	Assurer le respect des lois et règlements pertinents et une saine gouvernance
Veiller à une gestion efficace des risques	Superviser la gestion	Planifier et développer la relève de la direction
Communiquer et divulguer l'information financière avec transparence et diligence	Élaborer une approche en matière de rémunération qui maximise la compétitivité de la Banque et favorise la réalisation de ses objectifs	S'assurer que les dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences en matière d'éthique et d'actionnariat

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.

Les différents mandats du Conseil, des présidents et des comités sont publiés dans la sous-section consacrée à la gouvernance du site Internet bnc.ca, sous l'onglet « À propos de nous ». Le mandat du Conseil, également disponible sur le site Internet sedar.com, est intégré par renvoi à la présente Circulaire.



Culture d'éthique commerciale et d'intégrité au sein de la Banque

Le Conseil promet 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, et d'éviter les conflits d'intérêts.

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, le Conseil s'assure que la Banque a mis en place 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. Il veille d'ailleurs à la divulgation de tout manquement important aux règles de ce Code 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 de ce Code.

Finalement, le Conseil veille à ce que le Code de conduite et de déontologie soit déposé auprès des ACVM et qu'il soit disponible sur le site Internet bnc.ca.

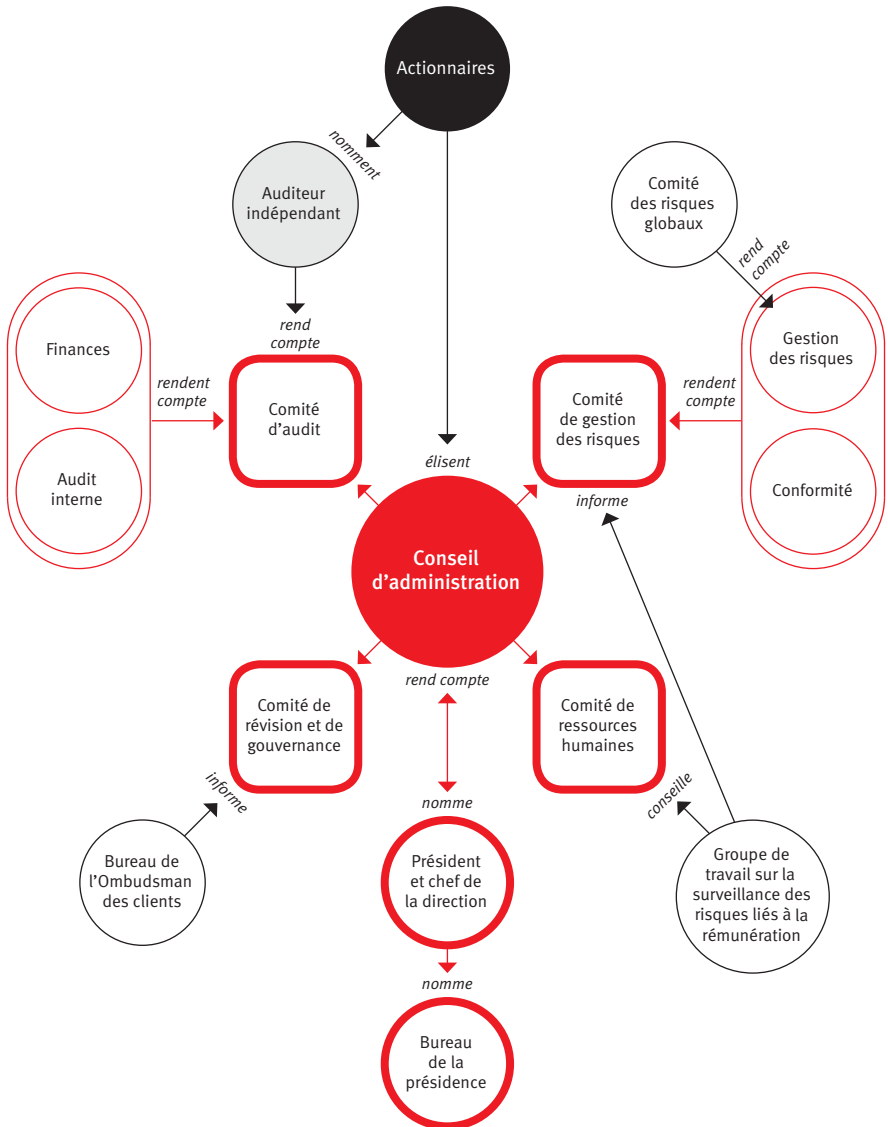
Comités, fonctions de supervision et conseillers externes appuyant le Conseil

Pour s'acquitter de son mandat, le Conseil est appuyé par quatre comités : audit, révision et gouvernance, gestion des risques et ressources humaines. Il s'appuie également sur les recommandations issues des quatre fonctions de supervision (Audit interne, Gestion des risques, Conformité et Finances) pour vérifier l'efficacité des contrôles au sein des unités d'exploitation et veiller à ce que les activités, les résultats et l'exposition aux risques soient déclarés de façon fiable.

Par ailleurs, le Conseil et ses comités peuvent engager des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants. Ils peuvent définir leur mandat et fixer leur rémunération, laquelle est acquittée par la Banque. Avant d'engager de tels conseillers, le Conseil ou le comité concerné évalue la nature des autres mandats qui leur ont été confiés par la Banque afin de vérifier que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance.

Exceptionnellement, le président du Conseil ou le président d'un comité pourra évaluer lui-même l'indépendance des conseillers, définir leur mandat et procéder à leur embauche, laquelle sera ratifiée suite à une évaluation de l'indépendance des conseillers faite par le Conseil ou le comité en question. 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.

Le graphique ci-dessous illustre l'interaction entre les comités, les fonctions de supervision et le Conseil.



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 ».



PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le président du Conseil est indépendant au sens défini par les ACVM. Il assure la direction du Conseil dans l'intérêt de la Banque, de ses actionnaires et de ses clients, et il en dirige les activités. Il ne dispose pas d'un vote prépondérant en cas d'égalité des votes des membres du Conseil.

Il promeut des normes strictes d'intégrité et de probité au sein du Conseil ainsi qu'une gouvernance rigoureuse, et voit à ce que la Banque se conforme aux exigences réglementaires pertinentes. En outre, il :

- veille à ce que le Conseil effectue ses tâches et responsabilités de manière efficace et indépendante et attribue diverses tâches à différents membres du Conseil
- voit à ce que les comités du Conseil s'acquittent des responsabilités qui leur ont été dévolues par le Conseil et qu'ils lui rendent compte des résultats de leurs travaux
- veille à disposer des ressources et des informations nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités
- voit à ce que les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque à la fin de chaque réunion du Conseil, et préside ces rencontres à huis clos
- 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

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 en nomme les membres et les présidents parmi les administrateurs, qui doivent répondre aux critères d'admissibilité établis par toute législation en vigueur, de même qu'aux normes d'indépendance.

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. La Banque divulgue annuellement la liste des membres de chacun des comités dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Les 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
- font régulièrement rapport au Conseil de leurs activités
- examinent régulièrement leur mandat respectif ainsi que celui de leur président et en recommandent l'approbation au Conseil, afin 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](#) ou la sous-section consacrée à la gouvernance du site Internet bnc.ca, sous l'onglet « À propos de nous ».



CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION ET ENCADREMENT

Composition du Conseil

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 les règlements administratifs de la Banque.

Compétences et critères de sélection

Le Conseil se compose d'administrateurs qui sont des résidents canadiens ayant un vaste éventail de connaissances et de compétences complémentaires, et 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 stipulées dans la charte des attentes élaborée par le comité de révision et de gouvernance et approuvée par le Conseil.

Les aptitudes recherchées aux fins de la mise en nomination ou de la réélection d'un administrateur sont déterminées par le comité de révision et de gouvernance et sont approuvées 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 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 ses comités et planifier la relève.

Exigences et critères de sélection

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire preuve de leadership, d'initiative et de proactivité ✓ Se préparer adéquatement afin de participer activement aux discussions lors des réunions du Conseil ou des comités dont il fait partie ✓ 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 ✓ Consacrer le temps et l'énergie nécessaires pour honorer pleinement ses obligations envers la Banque | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintenir ses compétences financières à jour ✓ Avoir des connaissances financières suffisantes compte tenu de l'ampleur et de la complexité des affaires de la Banque ✓ Faire preuve d'un solide jugement d'affaires ✓ Avoir la capacité de réagir et de 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 ✓ Veiller au respect des critères d'éligibilité établis par la Loi, par toute autre législation à laquelle doit se conformer la Banque ainsi que par toute règle interne établie par le Conseil |
|---|---|

Pour de plus amples renseignements concernant les candidats proposés, veuillez consulter le [Sommaire](#) ainsi que la [partie 3](#) de la Circulaire.



Indépendance des administrateurs

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.

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.

- ✓ À l'exception du président et chef de la direction de la Banque, tous les membres du Conseil sont indépendants au sens défini par les ACVM
- ✓ Tous les membres des comités du Conseil sont également indépendants
- ✓ Les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque sont distinctes
- ✓ Les administrateurs respectent par ailleurs le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* (Canada) pris en vertu de la Loi
- ✓ Au cours de l'exercice 2017, les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chaque réunion du Conseil ou d'un de ses comités, tel qu'il était prévu à l'ordre du jour de chaque réunion

Jusqu'à leur départ du Conseil, le 1^{er} octobre 2017, André Caillé et Julie Payette ont agi en qualité d'administrateurs indépendants au sens défini par les ACVM.

Intégrité des administrateurs

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 encadrant les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque, et ils s'engagent annuellement, par écrit, à respecter le Code de conduite et de déontologie.

Tout candidat à un poste d'administrateur doit :

- jouir d'une réputation d'intégrité et d'honnêteté,
- être reconnu comme une personne qui accomplit son devoir de fiduciaire envers les sociétés dont il est ou a été administrateur, et
- avoir respecté tous les éléments importants du code de conduite des administrateurs et dirigeants de ces sociétés.

Le comité de révision et de gouvernance vérifie les antécédents et les 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.

Les administrateurs s'engagent annuellement par écrit à se conformer aux normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts. 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 cet 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.

Le secrétaire 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 des administrateurs

Le Conseil attend de chacun des administrateurs qu'il assiste aux réunions auxquelles il est convoqué et soit présent tout au long de la réunion. L'administrateur qui se trouve dans l'impossibilité de le faire 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 2017, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 99,5 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 97,9 %, et chaque candidat a assisté à au moins 90 % 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 2017.

Membres ⁽¹⁾	Conseil		C/audit	CRG	CRH	Total pour les comités		Total combiné	
André Caillé	13/13	100 %	4/4	4/4	4/4	12/12	100 %	25/25	100 %
Julie Payette	11/12	91,7 %	2/2	1/2	1/3	4/7	57,1 %	15/19	79 %
Taux moyen de présence à toutes les réunions		96 %	100 %	83,3 %	71,4 %		84,2 %		90,1 %

(1) André Caillé et Julie Payette ne sont plus membres du Conseil depuis le 1^{er} octobre 2017.

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 2017, 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 toute 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.

Aucun des candidats à un poste d'administrateur ne siège à plus de quatre conseils d'administration de sociétés publiques outre celui de la Banque.

Le président et chef de la direction ne siège au conseil d'administration que d'une seule autre société publique.

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

La Banque répertorie l'ensemble des directorats de ses administrateurs et candidats à un poste d'administrateur. Elle divulgue, dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction, les conseils d'administration des sociétés publiques auxquelles les candidats à un poste d'administrateur siègent ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

La société publique dont plus d'un candidat à un poste d'administrateur de la Banque est administrateur, ainsi que le comité de cette société publique dont l'un de ces candidats est membre, le cas échéant, est indiquée dans le tableau suivant :

Société publique	Administrateur	Comité(s) ou poste(s) occupé(s) au sein de la société publique dont est membre le candidat à un poste d'administrateur
Saputo inc.	Karen Kinsley	Membre du comité d'audit
	Lino A. Saputo, Jr.	Président du conseil d'administration

Le Conseil a déterminé que ces relations ne nuisent 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.

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 qui, 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 des affaires.

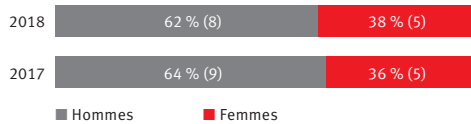
Le Conseil tient compte de la représentation féminine au sein du Conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs. L'énoncé sur la diversité précise d'ailleurs que la Banque a pris l'engagement de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi ses administrateurs 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.

C'est dans ce contexte que la Banque a renouvelé son soutien 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 (au moins 30 % d'ici 2022).

En date de la Circulaire, la proportion de femmes siégeant au Conseil a atteint 38 % (soit 5/13), dépassant ainsi la cible établie par le comité de révision et de gouvernance voulant que les femmes représentent au moins un tiers des administrateurs.

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 tient 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 l'évolution du ratio de la représentation des femmes et des hommes parmi les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque. Depuis 2015, ce ratio est demeuré stable, se situant toujours entre 36 % et 38 %. Ce résultat est le fruit de l'engagement constant du Conseil et des stratégies qui ont été déployées au fil des années.

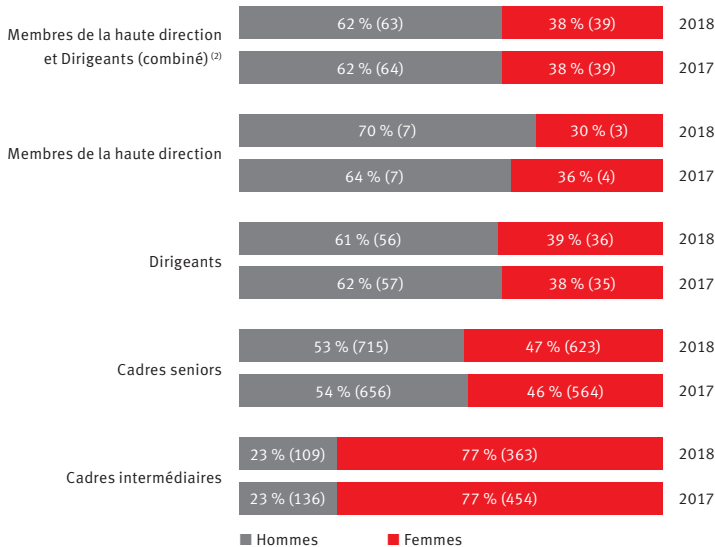


L'énoncé relatif à la diversité du Conseil peut être consulté dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la régie d'entreprise, sous l'onglet « À propos de nous ».

Haute direction et direction ⁽¹⁾

La Banque tient compte de la représentation des femmes dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction. Les femmes occupent actuellement 30 % (soit 3/10) des postes de Membre de la haute direction. Elles représentent également 38 % des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque.

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 2018.

(2) En incluant les dirigeants et la haute direction de sa filiale (FBN), la représentation serait de 36 % (39/108).

Notre filiale Financière Banque Nationale déploie depuis plusieurs années des stratégies qui visent à améliorer la représentation des femmes au sein de son effectif et à afficher un plus juste portrait de la population.

Plus spécifiquement pour les marchés financiers, les efforts portent principalement sur les fonctions de ventes (Producer), particulièrement les postes d'analystes, celles de vice-présidents et de directeurs ainsi que celles de chef de secteur et directeur gestionnaire (MD). Pour ces trois catégories de fonctions, la représentation des femmes est en progression depuis les trois dernières années.

Du côté de la gestion de patrimoine, les stratégies déployées visent à augmenter la représentation des femmes au sein du bassin des conseillers en placement. D'ailleurs, nous remarquons une tendance à la hausse dans l'embauche de jeunes femmes, qui représentent plus du tiers des embauches en 2017.

La Banque a mis en place un plan triennal de diversité, pour atteindre les objectifs qu'elle s'est donnés 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 relever, 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 des Membres de la haute direction et des 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 2019. 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. Le plan triennal de diversité 2017-2019 a été adopté au cours de l'exercice 2017.

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 variées. 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 pourvoir;
- la Banque a réalisé une réflexion sur l'impact des biais inconscients sur la gestion des talents et a débuté le déploiement d'ateliers sur le sujet auprès de dirigeants et de professionnels en ressources humaines;
- la Banque ainsi que tous ses secteurs d'affaires assurent une vigie de la représentation des femmes au sein du bassin d'employés présentant un « potentiel élevé » 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 créés dans le but 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. Ce même réseau a d'ailleurs reçu, en avril 2016, un prix de l'Association des femmes en finances du Québec (AFFQ) pour la meilleure initiative de la promotion des femmes;
- 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;
- un programme visant à augmenter la proportion des femmes dans son bassin de conseillers en placement. Ce programme, qui existe depuis septembre 2016, se décompose en trois volets qui répondent aux enjeux importants : la présence des femmes dans la profession, la conciliation travail-famille, et le service à la clientèle auprès des femmes investisseuses. D'ailleurs, la Financière Banque Nationale recevra en avril 2018 le prix de l'Association des femmes en finances du Québec (AFFQ) pour la meilleure initiative de la promotion des femmes.

Dans le secteur des Marchés financiers, deux programmes ont été mis en place pour augmenter le nombre de femmes :

- un programme de bourses pour les femmes mis en place en 2012. Cette initiative permet d'encourager des femmes compétentes et talentueuses à poursuivre leurs études universitaires de niveau supérieur dans un domaine lié à la finance, tout en se familiarisant avec l'organisation. Les candidates sélectionnées obtiennent une bourse et bénéficient des conseils d'un mentor choisi parmi les directeurs de notre groupe des marchés financiers;
- un programme de rotation qui permet aux candidats de découvrir, au cours d'une année, l'ensemble des pupitres du secteur des Marchés financiers et d'établir la meilleure adéquation entre le talent de l'employé et les besoins de l'institution. La présence des femmes dans ce programme fait l'objet d'une attention particulière.

Enfin, la Banque apporte son soutien financier depuis plusieurs années à des organismes qui sensibilisent les entreprises à la réalité et à 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.

Recherche, évaluation et mise en candidature des administrateurs

Le Conseil supervise le processus de planification de la relève du Conseil mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance. Ce comité a 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.

Pour ce faire, le comité de révision et de gouvernance :

Recherche

1. Élabore les critères de sélection des administrateurs et les révisé périodiquement afin que les administrateurs demeurent en conformité avec les exigences législatives et réglementaires, respectent la charte des attentes et comblent les besoins actuels et futurs du Conseil
2. Établit et révisé annuellement la liste permanente des candidats potentiels à un poste d'administrateur, remplissant les critères de sélection établis par le Conseil. Le comité invite les autres administrateurs, la direction et les actionnaires à lui faire des suggestions. S'il le juge approprié, il peut également retenir les services d'un conseiller externe en recrutement

Évaluation

3. Avant de recommander au Conseil la nomination d'un nouveau candidat à un poste d'administrateur, il évalue les aptitudes, les connaissances et les compétences de ce candidat ainsi que leur complémentarité avec celles des autres administrateurs, et détermine dans quelle mesure ce candidat répond aux critères de sélection et aux besoins du Conseil, tout en tenant compte de l'énoncé relatif à la diversité du Conseil
4. Organise une ou plusieurs rencontres entre ce candidat et certains membres du Conseil afin d'obtenir toute l'information nécessaire à l'évaluation de la candidature
5. Vérifie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents académiques, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance
6. Examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au Conseil n'est prévue dans l'immédiat

Mise en candidature et réélection

7. À l'issue du processus, il soumet ses recommandations au Conseil, qui étudie la candidature et approuve la sélection de tout nouveau candidat à un poste d'administrateur
8. Évalue annuellement l'éligibilité et la disponibilité des administrateurs qui sont candidats à la réélection
9. Prend notamment en compte l'évaluation de la performance passée des administrateurs, leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres, leur indépendance, leur compétence et leur ancienneté
10. Soumet ses recommandations au Conseil à l'issue du processus

Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires

Le Conseil a élaboré une politique sur l'accès aux procurations, afin de promouvoir la capacité des actionnaires à avoir une influence sur la soumission des candidats à l'élection des administrateurs. Cette politique précise comment les actionnaires admissibles, tels qu'ils sont définis dans la politique, peuvent soumettre des candidatures à l'élection au Conseil afin qu'elles soient incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration de la Banque. Dans l'ensemble, elle correspond au modèle le plus répandu aux États-Unis, qui a été adapté au cadre juridique et réglementaire canadien. Cette politique stipule qu'un groupe :

- pouvant compter jusqu'à 20 actionnaires; et
- détenant au moins 5 % des actions ordinaires en circulation depuis trois ans (soit comme détenteur inscrit ou propriétaire véritable)

peut présenter des candidatures, avant la date limite pour la remise d'une proposition d'actionnaire indiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, jusqu'à concurrence de i) deux candidats ou, s'il est supérieur, ii) un nombre qui n'excède pas 20 % du nombre total d'administrateurs de la Banque (le « nombre maximum »).

L'avis de mise en candidature doit inclure certaines informations prescrites dans la politique concernant l'actionnaire proposant et le candidat.

Selon la politique, la Banque n'est pas tenue d'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ou le formulaire de procuration un nombre de candidats supérieur au nombre maximum. Si le nombre de candidats aux termes de la politique pour une assemblée annuelle des actionnaires excède le nombre maximum, chaque actionnaire proposant sélectionnera le candidat qu'il souhaite inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, l'ordre de sélection étant fonction de la taille de la participation (de la participation la plus importante à la moins importante) indiquée dans l'avis de mise en candidature de chaque actionnaire proposant, et ainsi de suite après que chaque actionnaire proposant aura choisi un candidat jusqu'à ce que le nombre maximum soit atteint.

Cette description de la politique sur l'accès aux procurations n'est qu'un résumé, ne se veut pas exhaustive et est assujettie aux dispositions de la politique et est présentée sous réserve du texte intégral de celle-ci, dont une copie peut être consultée dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « [À propos de nous](#) ». Les investisseurs qui veulent soumettre des candidats en vertu de la politique devraient lire le texte intégral de la politique.

Conformément à la Loi, les actionnaires qui détiennent au total au moins 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque pendant le délai minimal prévu par la Loi peuvent également présenter une proposition formelle de candidatures en vue de l'élection des administrateurs. Il est recommandé aux actionnaires qui souhaitent présenter une telle proposition de se reporter aux dispositions pertinentes de la Loi pour s'informer de la procédure à suivre. La politique sur l'accès aux procurations n'aura pas d'application pour une circulaire de sollicitation de procurations de la direction si une proposition d'actionnaire incluant des candidats aux postes d'administrateur est présentée conformément aux dispositions de la Loi.

Les actionnaires qui ne remplissent pas les critères minimaux pour faire une proposition officielle, ou qui choisissent de ne pas le faire, peuvent quand même à tout moment recommander des candidats à l'élection au Conseil. Les noms de ces candidats et les informations à l'appui doivent être soumis à l'attention du secrétaire corporatif de la Banque au [600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal \(Québec\) Canada H3B 4L2](#).

Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

Le Conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle :

- 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
- Sans égard à l'âge de l'administrateur, ce dernier ne pourra pas solliciter le renouvellement de son mandat au-delà de la 12^e assemblée annuelle suivant sa première élection
- Sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, le Conseil 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 pour un mandat additionnel d'un an, jusqu'à concurrence de trois mandats additionnels. De telles circonstances exceptionnelles ne se sont jamais présentées depuis l'adoption de cette ligne directrice

Conformément à la Loi, le président et chef de la direction de la Banque est tenu de siéger au Conseil tant qu'il exerce cette fonction.

Évaluation de la performance

Le Conseil évalue régulièrement sa performance et son efficacité. 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(s), ainsi que de fournir une rétroaction sur la contribution de ses pairs. Le processus est le suivant :

Questionnaire

1. Un questionnaire d'autoévaluation et d'évaluation de la performance du Conseil, de ses comités, du président du Conseil et des présidents des comités ainsi que de la contribution des pairs est transmis aux administrateurs
2. Un questionnaire d'évaluation de la performance du Conseil est transmis aux membres du bureau de la présidence
3. Une fois les questionnaires remplis, la présidente du comité de révision et de gouvernance reçoit les résultats de l'évaluation de la performance du président du Conseil et des présidents des comités, sauf l'évaluation la concernant. Le président du Conseil reçoit tous les autres résultats



Rencontres

4. Le président du Conseil rencontre individuellement chaque administrateur pour discuter de ses observations
5. À l'occasion de sa rencontre avec le président du Conseil, le président et chef de la direction lui fait part des commentaires des membres du bureau de la présidence quant à la performance du Conseil
6. 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)
7. Par la suite, 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



Plan d'action et rapport au Conseil

8. Le comité de révision et de gouvernance tient une séance au cours de laquelle les membres discutent et revoient les résultats de l'évaluation. Il évalue alors 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
9. Il 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
10. Le cas échéant, le comité de révision et de gouvernance élabore un plan d'action à la suite de ces discussions
11. 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, s'il y a lieu

Suivant l'évaluation de la performance effectuée en 2017, il a été conclu que le Conseil et ses comités fonctionnent de manière efficace, et que leurs membres, le président du Conseil et les présidents des divers comités, ont les connaissances nécessaires et consacrent le temps requis pour s'acquitter de leurs tâches. Le processus d'évaluation s'est déroulé conformément aux mandats respectifs du Conseil et du comité de révision et de gouvernance.

Orientation et formation continue des administrateurs

Les administrateurs doivent approfondir en continu leurs connaissances et leur compréhension des activités et du cadre réglementaire de la Banque. Afin de les aider, un programme d'orientation et de formation continue est en place et tient compte des connaissances et des différents besoins des administrateurs.

Programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs

Le programme d'orientation, mis sur pied par le Conseil suite aux recommandations du comité de révision et de gouvernance, propose aux nouveaux administrateurs une vue d'ensemble de la Banque pour mieux comprendre son fonctionnement, ses activités et les principaux défis auxquels elle fait face. Plus particulièrement, les nouveaux administrateurs reçoivent une formation couvrant 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 est invité à assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre afin de se familiariser davantage avec les enjeux auxquels la Banque fait face.

Il peut également, suivant son entrée en poste, participer à des rencontres d'information additionnelles avec le président du Conseil, la présidente du comité de révision et de gouvernance, 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 se voient remettre un recueil contenant un ensemble de documents de référence faisant état, entre autres, de leurs obligations et de l'étendue de leurs responsabilités.

Programme de formation continue des administrateurs

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 moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue. En cours d'exercice, 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. Les administrateurs participent à des visites de succursales, de centres d'affaires ou de centres opérationnels. Ils ont aussi l'occasion d'assister périodiquement à une réunion de chacun des comités dont ils ne sont pas membres.

Par ailleurs, la Banque encourage les administrateurs à participer à des programmes de formation offerts par divers organismes. Le secrétaire corporatif tient à jour et communique aux administrateurs un calendrier d'activités de formation, 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.

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, ces derniers ont accès, en tout temps, à la documentation soumise aux comités du Conseil dont ils ne sont pas membres. Les administrateurs sont également invités à participer à des rencontres avec diverses lignes d'affaires, à visiter des sites d'opérations, des succursales, ainsi que les nouveaux espaces dynamiques de travail du siège social de la Banque. Par ailleurs, le secrétaire corporatif met de temps à autre à leur disposition divers articles et publications pertinents à l'exercice de leurs fonctions.

Le tableau ci-dessous présente les formations dispensées par la Banque et celles offertes par des organismes reconnus (notamment dans le cadre du programme de formation reconnue dispensée par leur ordre professionnel) que plusieurs administrateurs ont suivies et ayant un lien avec leur poste d'administrateur.

Formations dispensées par la Banque	Date	Participants
Risque technologique et cyberrisque	Chaque trimestre	CGR
Secteur du pétrole et du gaz naturel	Chaque trimestre	CGR
Perspectives d'un actionnaire important	Février 2017	Conseil
Normes et politiques de sécurité TI	Mars 2017	Conseil
Marchés Financiers—Gestion des risques client corporatif	Mai 2017	CGR
IFRS 9	Mai 2017	Conseil
Gouvernance des filiales	Mai et novembre 2017	CGR
Tendances en matière de rémunération de la haute direction	Août 2017	CRH
Marchés Financiers—Gestion des risques – clients institutionnels et gouvernementaux	Août 2017	CGR
Régime canadien de recapitalisation interne (Bail-in)	Août 2017	Conseil
Activisme actionnarial	Octobre 2017	CGR
Rendement du capital ajusté en fonction du risque (RAROC)	Octobre 2017	CGR
Intelligence artificielle	Octobre 2017	Conseil
Bris de confidentialité	Novembre 2017	CGR
Relations avec les investisseurs	Décembre 2017	Conseil

Formations dispensées par des organismes reconnus	
<ul style="list-style-type: none"> • Développement économique, gouvernance et gestion des risques • Dialogue entre les actionnaires et les émetteurs • Rémunération de la haute direction • L'éthique et les enjeux liés aux technologies et à l'intelligence artificielle 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujets d'actualités pour le comité d'audit • Rôle du Conseil dans la gestion des crises • Naviguer dans un climat économique en transformation • Évolution du rôle de l'administrateur

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 des six piliers fondamentaux décrits ci-dessous.

Les six piliers de la responsabilité sociale



Le Conseil compte plusieurs administrateurs ayant une expertise en lien avec l'un ou l'autre de ces piliers, et plus particulièrement en matière de responsabilité sociale et environnementale.

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 veille à offrir un climat de travail stimulant afin de former une équipe dévouée, compétente et stable.

Finalement, désireux de donner l'exemple, le Conseil veille, par l'intermédiaire de son comité de ressources humaines, 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.

Le bilan de responsabilité sociale de la Banque, publié annuellement, est disponible 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 (engagement.banquenationale.ca).



COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES ET LES DIFFÉRENTS INTERVENANTS

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. Le Conseil veille à la mise en place de mesures destinées à recueillir les réactions, à bien comprendre les préoccupations et au besoin, à bien y répondre.

La Banque répond aux questions des actionnaires, des investisseurs, des analystes financiers et des médias par l'intermédiaire de ses services des Relations investisseurs et des Affaires publiques, de son secrétaire corporatif ou de Computershare, son registraire et agent de transfert. Le secrétaire corporatif est chargé d'assurer une communication efficace entre le Conseil, les membres de la direction de la Banque et les actionnaires.

Dans le cadre des actions prises par la Banque pour favoriser le dialogue avec ses actionnaires, le président du Conseil a rencontré plusieurs investisseurs institutionnels au cours de l'exercice 2017 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, les pratiques de gouvernance du Conseil, la planification de la relève au Conseil et la supervision par le Conseil en matière de stratégie et de gestion des risques. Des membres de la direction de la Banque ont aussi rencontré au cours de cette même période, à la demande du Conseil, des représentants d'investisseurs institutionnels, de groupes d'actionnaires, d'agences de conseils en vote et d'organismes faisant autorité en matière de gouvernance.

Par ailleurs, 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. 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. 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.

Le tableau ci-dessous résume les diverses activités par lesquelles la Banque interagit avec ses actionnaires et les différents intervenants.

Type d'activité	Interlocuteurs de la Banque	Destinataires, fréquence et sujets
Séances de présentation sans transaction, réunions, appels et discussions	Administrateurs et membres de la haute direction	Investisseurs institutionnels, tout au long de l'année, pour donner des renseignements publics sur les activités, l'exploitation et les initiatives, et obtenir de la rétroaction sur les processus de gouvernance et la rémunération de la direction
Appel conférence et webdiffusion trimestriels	Membres de la haute direction	Investisseurs et analystes pour présenter/commenter les derniers résultats d'exploitation et financiers publiés
Communiqués de presse	Membres de la haute direction	Communiqués aux médias tout au long de l'année pour déclarer tout changement important à l'égard de la Banque
Conférences parrainées par des courtiers	Membres de la haute direction	Présentation dans le cadre de conférences devant les investisseurs institutionnels et les analystes des informations publiques relativement à la Banque et à son exploitation
Journée des investisseurs	Membres de la haute direction	Un groupe d'investisseurs et d'analystes sont invités à la journée; les webémissions et présentations en direct sont disponibles sur le site Internet bnc.ca
Réunions, appels et discussions	Département des Relations investisseurs de la Banque	Les courtiers, les investisseurs institutionnels et de détail, ainsi que les analystes, pour fournir toute information publique de la Banque concernant ses résultats financiers

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 secrétaire corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.



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, et veille à sa mise en œuvre. Cette politique encadre la réception, la conservation et le traitement des plaintes et préoccupations, par toute personne ou tout employé de la Banque, en matière de comptabilité ou d'audit, et veille à ce que cette communication soit anonyme et confidentielle.

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

Le Conseil vise à offrir une rémunération qui tienne compte de la complexité sans cesse croissante des activités de la Banque, qui permet de recruter et retenir des personnes compétentes, et favorise l'adéquation entre les intérêts des membres du Conseil et ceux des actionnaires.

Le programme de rémunération est structuré de façon à répondre aux deux objectifs suivants :

Recruter et retenir des administrateurs compétents

- Rémunération tenant compte de la complexité croissante des activités de la Banque et de l'importance du rôle des administrateurs
- Rémunération concurrentielle par rapport au groupe de référence décrit à la [partie 7](#) de la Circulaire

Aligner les intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires

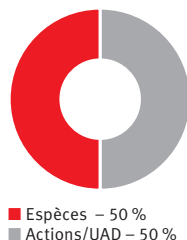
- Honoraires annuels entièrement versés sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD jusqu'à ce que l'administrateur ait satisfait aux exigences en matière d'actionariat

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DE LA BANQUE

Le 15 avril 2016, le Conseil a adopté le programme de rémunération actuellement en vigueur, dont les composantes sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Rémunération globale				
Rémunération de base			Rémunération additionnelle	
	Espèces (\$) ⁽¹⁾	Actions ou UAD (\$) ⁽²⁾		Espèces, actions ou UAD (au choix) (\$) ⁽²⁾
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 ^{(3) (4)}	225 000
Total		125 000	Président d'un comité du Conseil ⁽³⁾	25 000 (C/audit et CGR) 20 000 (CRG et CRH)

Répartition de la rémunération des administrateurs ⁽⁵⁾



- (1) Outre la portion de la rémunération de base des administrateurs versée obligatoirement en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, la partie de leur rémunération payable en espèces peut, au choix, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois, sous réserve des exigences en matière d'actionariat.
- (2) La rémunération payable aux membres et aux présidents des comités peut, au choix, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois, sous réserve des exigences en matière d'actionariat.
- (3) Le président du Conseil et les présidents des comités reçoivent une rémunération à titre de présidents en plus de la rémunération reçue à titre de membres.
- (4) 25 % de la rémunération globale du président du Conseil doit obligatoirement être versée soit en actions ordinaires, soit en UAD, à son gré.
- (5) Le graphique représente la répartition de la rémunération des administrateurs au cours de l'exercice 2017.

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES FILIALES

Les modalités présentées ci-dessous ont été appliquées, du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2017, à l'endroit des administrateurs de la Banque siégeant également au conseil d'administration d'une filiale de la Banque.

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

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

(2) La partie de la rémunération payable en espèces peut, au choix, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois.

RENSEIGNEMENTS RELATIFS À LA BANQUE ET À SES FILIALES

La Banque et ses filiales remboursent aux administrateurs les dépenses qu'ils ont engagées pour assister aux réunions. 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 qui agissent également à titre de dirigeants ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de la Banque ou de l'une de ses filiales.















Les administrateurs ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions et ne participent à aucun autre mécanisme de rémunération en titres de la Banque ni à aucun régime de retraite, à l'exception du président et chef de la direction qui est rémunéré pour ses fonctions de Membre de la haute direction de la Banque. Ils n'ont droit à aucun produit ou service à taux avantageux ou à frais réduits qui soit relié uniquement à leur statut d'administrateur.

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

Il s'agit d'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 UAD 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 2017 ⁽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 d'un comité ⁽⁴⁾		À titre de membre du Conseil ⁽⁴⁾						À titre de membre d'un comité ⁽⁴⁾	
	Espèces	Espèces	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD						
Raymond Bachand 				125 000		15 000	140 000		140 000	100 % en UAD		
Maryse Bertrand ⁽⁷⁾  P				125 000		35 000 ⁽⁸⁾	160 000	12 000 ⁽⁹⁾	172 000	100 % en UAD		
Pierre Blouin ⁽¹⁰⁾ 				125 000		7 921	132 921		132 921	100 % en UAD		
Pierre Boivin ⁽¹¹⁾  P				125 000		37 360 ⁽⁸⁾	162 360		162 360	100 % en UAD		
André Caillé ⁽¹²⁾  Q	20 720	2 486 ⁽⁸⁾		93 750		27 767 ⁽⁸⁾	144 723		144 723	27 % en espèces et 73 % en UAD		
Gillian H. Denham 	62 500			62 500			125 000		125 000	100 % en espèces		
Richard Fortin  P				125 000		40 000 ⁽⁷⁾	165 000	21 500 ⁽¹³⁾	186 500	100 % en UAD		
Jean Houde Président du Conseil 	260 500 ⁽¹⁴⁾			89 500			350 000		350 000	100 % en espèces ⁽¹⁵⁾		
Karen Kinsley ⁽¹⁶⁾  P	31 250	20 000		93 750		15 281	160 281		160 281	52 % en espèces et 48 % en UAD		
Rebecca McKillican ⁽¹⁷⁾ 				10 530		10 530	10 530		10 530	100 % en UAD		
Julie Payette ⁽¹⁸⁾  P	20 720	2 487		93 750		4 171	121 128		121 128	36 % en espèces et 64 % en UAD		
Lino A. Saputo, Jr. 				125 000			125 000		125 000	100 % en UAD		
Andrée Savoie ⁽¹⁹⁾  Q				125 000		1 264	126 264		126 264	100 % en UAD		
Pierre Thabet 				125 000			125 000		125 000	100 % en UAD		
Louis Vachon ⁽²⁰⁾	-		-	-			-		-	-		
Total							2 048 207					

Q Comité d'audit

▲ Comité de gestion des risques

👤 Comité de ressources humaines

🏠 Comité de révision et de gouvernance

P 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 et pour présidence du Conseil ou d'un comité 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 57,9000 \$ le 15 février 2017, 53,2414 \$ le 15 mai 2017, 55,8072 \$ le 15 août 2017 et 62,7600 \$ le 15 novembre 2017. 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 58,1400 \$ le 15 février 2017, 53,1100 \$ le 15 mai 2017, 55,4700 \$ le 15 août 2017 et 62,7900 \$ le 15 novembre 2017.
- (4) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2017, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil totalise 125 000 \$, dont 62 500 \$ ont été versés en actions ordinaires ou en unités d'actions différées et 62 500 \$ ont été versés, au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. Par ailleurs, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil inclut également la participation à un comité. Veuillez consulter la section « [Programme de rémunération de la Banque](#) » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (5) Outre la portion de la rémunération des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires ou en unités d'actions différées pour leurs activités au sein du Conseil et de ses comités, la partie de leur rémunération payable en espèces peut, au choix, être payée en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. La présente colonne reflète le choix effectué par chacun des administrateurs lorsque leur a été versée, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2017, la rémunération payable pour les activités du Conseil et de ses comités.
- (6) La rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre d'un comité du Conseil représente la rémunération additionnelle versée à titre de membre de plus d'un comité du Conseil. Veuillez consulter la section « [Programme de rémunération de la Banque](#) » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (7) Maryse Bertrand n'est plus membre du comité de gestion des risques depuis le 21 avril 2017, date à laquelle elle a été nommée membre du comité de ressources humaines. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (8) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président(e) de comité.
- (9) Maryse Bertrand a reçu 12 000 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc.
- (10) Pierre Blouin a été nommé membre du comité d'audit le 21 avril 2017. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (11) Pierre Boivin n'est plus président ni membre du comité d'audit depuis le 21 avril 2017, date à laquelle il a été nommé membre du comité de gestion des risques et président du comité de ressources humaines. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (12) André Caillé a cessé d'être président et membre du comité de ressources humaines le 21 avril 2017 et a cessé d'être membre du Conseil et membre du comité d'audit et du comité de révision et de gouvernance le 1^{er} octobre 2017. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (13) Richard Fortin a reçu 17 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 3 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du comité de vérification ainsi que 1 500 \$ 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) Jean Houde a choisi de recevoir en espèces la portion de sa rémunération payable en espèces pour ses activités au Conseil et ses comités, tout en respectant son obligation, à titre de président du Conseil, de recevoir 25 % de sa rémunération globale sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées, à son gré.
- (16) Karen Kinsley n'est plus membre du comité de ressources humaines depuis le 21 avril 2017, date à laquelle elle a été nommée présidente du comité d'audit. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (17) Rebecca McKillican a été nommée membre du comité de ressources humaines le 1^{er} octobre 2017. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (18) Julie Payette a cessé d'être membre du comité d'audit le 21 avril 2017, date à laquelle elle a été nommée membre du comité de ressources humaines et du comité de révision et de gouvernance. Elle a cessé d'être membre du Conseil et membre du comité de ressources humaines et du comité de révision et de gouvernance le 1^{er} octobre 2017. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (19) Andrée Savoie a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 1^{er} octobre 2017.
- (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 ses unités d'actions assujetties à un critère de performance, unités d'actions assujetties à des restrictions et options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

Exigences en matière d'actionariat

Certaines exigences ont été mises en place afin d'assurer l'alignement des intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires et de préserver la confiance de ces derniers.

Ainsi, tous les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires ou des UAD dont la valeur globale est égale ou supérieure à **huit fois la portion de la rémunération de base** payable aux administrateurs sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD. 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'actions différées acquises qu'après s'être retirés de toutes leurs fonctions à titre d'administrateurs de la Banque ou de l'une de ses filiales.

Une fois l'exigence atteinte, 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 ou en UAD. En effet, une partie des honoraires des administrateurs de même qu'une partie des honoraires versés à un membre ou à un président de comité sont obligatoirement versées en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, et ce, même si les exigences minimales à cet égard ont été satisfaites.

EXIGENCES	MINIMUM REQUIS
Huit fois la portion de la rémunération de base payable aux administrateurs sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD	8 X 62 500 \$ = 500 000 \$
Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 23 février 2018	500 000 \$ / 63,76 \$ = 7 842 actions ordinaires ou UAD

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire qui comprend une description de l'avoir des administrateurs en titres de la Banque selon les exigences en matière d'actionariat.

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 ou 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);
- sciemment acheter ou 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;
- 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 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.

Caractéristiques des comités

Chacun des comités du Conseil :

- est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition des ACVM
- 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
- s'est réuni à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de ses réunions
- peut 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
- peut inviter toute personne à assister, en tout ou en partie, sans droit de vote, à ses réunions
- révisé périodiquement son propre mandat et approuve son calendrier d'activités

Président du Conseil

Le président du Conseil :

- peut assister en qualité d'invité à toutes les réunions des comités dont il n'est pas membre et à ce titre, n'a droit de vote sur aucun sujet
- peut, à la demande du président d'un comité, agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne peut pas être atteint autrement lors d'une réunion
- peut présider les réunions d'un comité du Conseil au besoin

Expérience et compétences des membres

Chacun des membres des comités :

- possède l'expérience et les compétences requises pour 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 nécessaires dans un délai raisonnable suivant sa nomination
- a acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement son rôle dans le cadre des postes qu'il occupe ou qu'il a occupés, notamment en tant que chef de la direction ou dirigeant de premier plan au sein de grandes entreprises ou en tant que membre de conseils d'administration, ou en raison de sa formation

Certains administrateurs sont membres de plus d'un comité, ce qui doit favoriser une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux liés aux 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 2017, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Chacun des quatre comités estime s'être acquitté de ses responsabilités au mieux des compétences de ses membres et conformément à son mandat au cours de l'exercice 2017.

Pour plus de renseignements

Les fonctions et responsabilités de chaque comité sont décrites plus amplement dans leur mandat respectif. Le mandat de chaque 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](#) ».

La [partie 4](#) de la Circulaire présente de l'information additionnelle au sujet des notions d'administrateur indépendant et de conflit d'intérêts, et sur les comités du Conseil, notamment leur pouvoir d'engager des conseillers juridiques ou d'autres conseillers indépendants.



COMITÉ D'AUDIT

Membres⁽¹⁾



Karen Kinsley,
présidente



Pierre Blouin



Richard Fortin



Andrée Savoie

Mandat

Les membres du comité d'audit se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat, soit :

- l'examen des états financiers et des rapports de gestion et la surveillance de leur intégrité
- la surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et l'évaluation de sa performance
- l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de l'Audit interne
- l'évaluation de la performance de la fonction de supervision des Finances
- l'examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne

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 2017.



(1) Karen Kinsley a été nommée présidente du comité et Pierre Boivin a cessé d'en être membre le 21 avril 2017. André Caillé et Julie Payette ont cessé d'être membres du comité le 1^{er} octobre 2017.

Principales responsabilités et réalisations

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision des Finances et de la fonction de supervision de l'Audit interne, de même que le plan d'audit annuel
- ✓ rencontré régulièrement le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie ainsi que la première vice-présidente, Audit interne, 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 ainsi que celle de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à leur 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 présenté nos recommandations au Conseil
- ✓ examiné la proposition d'offre publique de rachat dans le cours normal des activités et présenté nos recommandations au Conseil
- ✓ examiné et approuvé la révision de la politique de divulgation de l'information
- ✓ examiné les rapports de la première vice-présidente, 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 2017
- ✓ 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 2017
- ✓ supervisé l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et approuvé l'octroi de certains mandats préautorisés
- ✓ examiné le rapport annuel de la première vice-présidente et chef de la Conformité, ainsi que son rapport annuel relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres ⁽¹⁾



Richard Fortin,
président



Raymond
Bachand



Pierre
Boivin



Karen
Kinsley



Lino A.
Saputo, Jr.



Pierre
Thabet

Mandat

Les membres du comité de gestion des risques se sont réunis à 20 reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat, soit :

- 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, le risque environnemental, ainsi que les risques émergents, y compris la cybersécurité
- l'examen et l'approbation du cadre d'appétit pour le risque
- la surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement
- l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de la Gestion des risques
- l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de la Conformité

(1) Pierre Boivin a été nommé membre du comité et Maryse Bertrand a cessé d'en être membre le 21 avril 2017.

Principales responsabilités et réalisations

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité, veillé à ce que ces fonctions de supervision disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leurs mandats et de leurs responsabilités, et approuvé leurs budgets
- ✓ rencontré régulièrement le premier vice-président à la direction, Gestion des risques ainsi que l'agent principal de la conformité, en l'absence des membres de la direction
- ✓ évalué la performance du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et celle de l'agent principal de la conformité, et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à leur 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 à 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, y compris les cyberrisques et la cybercriminalité
- ✓ examiné les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit
- ✓ examiné la méthodologie d'évaluation de la provision collective pour risques de crédit
- ✓ examiné et approuvé le mandat du comité des risques globaux
- ✓ examiné le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important
- ✓ révisé, mis à jour le cas échéant, et approuvé les politiques relatives à la gestion des risques, notamment les énoncés, mesures et cibles d'appétit pour le risque
- ✓ examiné la gouvernance des filiales de la Banque
- ✓ examiné et approuvé le plan de contingence et de reprise des activités
- ✓ examiné divers dossiers de crédit de nos clients, conformément aux politiques d'approbation de crédit mises en place par le Conseil
- ✓ 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
- ✓ révisé, mis à jour le cas échéant, et recommandé au Conseil d'adopter les politiques relatives à la gestion du capital, des liquidités et du financement
- ✓ 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
- ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel ainsi que l'auto-évaluation annuelle de la première vice-présidente et chef de la Conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité, et approuvé la politique en cette matière de même que la politique anticorruption

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres⁽¹⁾



Maryse
Bertrand,
présidente



Raymond
Bachand



Jean
Houde



Andrée
Savoie

Mandat

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, soit :

- la composition et le fonctionnement du Conseil et de ses comités
- l'encadrement des questions de gouvernance
- l'évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs
- la planification de la relève des administrateurs et du président du Conseil
- la mise en place par la direction de mécanismes d'application des dispositions de la Loi relatives aux opérations avec des apparentés

Principales responsabilités et réalisations

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 des comités
- ✓ examiné la composition du Conseil, la diversité, la durée d'occupation du poste d'administrateur, les compétences et l'expérience du Conseil, et évalué les candidatures potentielles aux postes d'administrateurs, incluant celles de Rebecca McKillican et Robert Paré
- ✓ recommandé la nomination de Rebecca McKillican à titre d'administratrice
- ✓ obtenu l'assurance que chaque administrateur se conforme au Code de conduite 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 le 21 avril 2017
- ✓ 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 le rapport sur l'application du Code de conduite et de déontologie
- ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver les modifications au Code de conduite et de déontologie
- ✓ examiné la gouvernance des filiales de la Banque
- ✓ 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
- ✓ examiné les mises à jour relatives à l'évolution récente 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
- ✓ assuré la prise en charge du programme d'orientation et de formation continue des administrateurs et suggéré des sujets de formation
- ✓ supervisé le processus de communication avec les actionnaires de la Banque
- ✓ révisé et approuvé diverses propositions relatives au fonctionnement du Conseil et de ses comités afin d'en améliorer l'efficacité
- ✓ révisé et approuvé les modifications au quorum pour toute assemblée d'actionnaires
- ✓ examiné et approuvé la révision de la politique de divulgation de l'information
- ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la politique d'accès aux procurations

(1) Andrée Savoie a été nommée membre du comité et André Caillé a cessé d'en être membre le 1^{er} octobre 2017.

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres ⁽¹⁾



Pierre Boivin,
président



Maryse
Bertrand



Pierre
Blouin



Gillian H.
Denham



Rebecca
McKillican

Mandat

Les membres du comité de ressources humaines se sont réunis à huit reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat, soit :

- la vigie des politiques, programmes et pratiques de rémunération
- la gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction
- la gestion de la performance et de la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision
- la révision du plan de relève et de développement des Dirigeants ainsi que les stratégies de mobilisation, de développement et d'acquisition des talents
- la supervision des régimes de retraite et du fonds commun d'investissement
- la communication avec les actionnaires et le respect des normes de gouvernance en matière de 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.

Principales responsabilités et réalisations

Nous avons :

- ✓ discuté de l'évolution du mandat du comité afin d'intégrer, entre autres, davantage d'échanges sur les stratégies de gestion des talents, dont la mobilisation, le développement et l'acquisition des talents
- ✓ examiné et discuté de la stratégie de rémunération globale et de gestion des talents
- ✓ approuvé le budget d'augmentations salariales de la Banque et de ses filiales
- ✓ révisé, et recommandé au Conseil d'approuver, les modifications qui seront apportées au programme annuel de rémunération incitative pour l'exercice 2018
- ✓ révisé et approuvé les modifications qui s'appliqueront en 2018 aux programmes de rémunération variable des différents secteurs de la Banque, principalement dans les secteurs Particuliers et Entreprises et Gestion de patrimoine
- ✓ révisé et approuvé des modifications à certains régimes de rémunération à moyen et à long terme
- ✓ 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
- ✓ examiné et approuvé la remise à niveau partielle du nombre d'actions réservées aux fins d'émissions en vertu du Régime d'options
- ✓ 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 a géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée, et fait rapport au Conseil
- ✓ reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des autres Membres de la haute direction ainsi que de la prudence avec laquelle ils ont géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée
- ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction ainsi que des Membres de la haute direction, et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver les ajustements jugés nécessaires
- ✓ examiné, en collaboration avec les comités d'audit et de gestion des risques, la compétitivité de la rémunération totale directe cible des responsables des fonctions de supervision et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération
- ✓ discuté de la transformation de la fonction Ressources humaines en lien avec l'évolution culturelle de la Banque
- ✓ examiné le plan de relève des Membres de la haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des Dirigeants de la Banque et de ses filiales
- ✓ examiné un sommaire des résultats du sondage *Regard sur notre organisation* portant sur la mobilisation des employés de la Banque
- ✓ examiné le bilan de la diversité de la main-d'œuvre de la Banque
- ✓ examiné un sommaire des résultats de l'évaluation 360 degrés portant sur le développement du leadership
- ✓ approuvé la nomination des membres du conseil des pensions
- ✓ examiné un rapport portant sur le rendement et la prise de risques du fonds commun d'investissement et sur l'application de la politique de placement aux régimes de retraite de la Banque
- ✓ examiné et approuvé les parties relatives à la rémunération incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 21 avril 2017

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.



Principales responsabilités et réalisations (suite)

Nous avons :

- ✓ examiné l'évolution et la finalisation du plan d'action suivant l'audit du BSIF sur les pratiques de rémunération de la Banque
- ✓ demandé au président du Conseil ou 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
- ✓ vérifié 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 conflits d'intérêts

(1) Le 21 avril 2017, Maryse Bertrand et Julie Payette ont été nommées membres du comité, Pierre Boivin en a été nommé président, et André Caillé a cessé d'en être membre. Le 1^{er} octobre 2017, Rebecca McKillican a été nommée membre du comité alors que Julie Payette a cessé d'en être membre à la suite de sa nomination au poste de gouverneure générale du Canada.

7. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Nous croyons qu'il est important que les actionnaires de la Banque aient en main tous les renseignements nécessaires pour bien comprendre notre approche en matière de rémunération.

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 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.

Message aux actionnaires	54
Principes directeurs en rémunération	57
Gouvernance de la rémunération.....	60
Processus décisionnel en matière de rémunération.....	64
Rémunération des membres de la haute direction visés	71

Excellente performance de toutes les lignes d'affaires

Lors du dernier exercice, la Banque a généré un résultat net record de 2 G\$, grâce à la bonne performance de toutes ses lignes d'affaires, à la gestion efficace des coûts et à son approche prudente en matière de risques. Reflet de l'accélération de notre transformation organisationnelle, notre ratio d'efficacité s'est considérablement amélioré, et notre levier opérationnel a été positif. Notre rendement des capitaux propres s'est établi à plus de 18 %, parmi les plus élevés de l'industrie. Pendant l'exercice, nous avons augmenté notre dividende deux fois, pour une hausse totale de 5 %, et nous avons remis du capital supplémentaire à nos actionnaires en procédant à des rachats d'actions ordinaires. À 36,2 % et 13,6 % pour les périodes de un an et de dix ans terminées le 31 octobre 2017, le rendement total à l'actionnaire de la Banque est l'un des meilleurs du secteur. Finalement, la Banque a enregistré des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme, dépassant même la cible de façon marquée pour la croissance du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers.

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

Résultats ⁽¹⁾	2017	2016
Revenu total en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers	6 864 M\$	6 279 M\$
Résultat net excluant les éléments particuliers	2 049 M\$	1 613 M\$
Résultat dilué par action excluant les éléments particuliers	5,45 \$	4,35 \$
Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires excluant les éléments particuliers	18,3 %	15,5 %
Ratio d'efficacité en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers	55,9 %	58,2 %
Ratios des fonds propres selon Bâle III – attribuables aux actions ordinaires (CET1)	11,2 %	10,1 %
Dividendes déclarés par action ordinaire	2,28 \$	2,18 \$

(1) Pour plus de détails, consulter le [Rapport annuel 2017](#) à la page 10.

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 totale directe cible du président et chef de la direction pour l'exercice 2017. Considérant l'excellente performance de la Banque pour l'exercice 2017, qui a généré une appréciation du résultat net de 27,0 % et un rendement total à l'actionnaire de 36,2 %, le président et chef de la direction s'est vu attribuer une rémunération directe supérieure à sa cible et représentant une hausse de 13,6 % comparativement à 2016.

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 maintenons un lien étroit entre celle-ci et le rendement total à l'actionnaire, tel qu'il est illustré à la page 79 de la Circulaire. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années à titre de président et chef de la direction s'élevait à 203 \$ en date du 31 décembre 2017. À titre de 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 238 \$. Nous sommes donc satisfaits de l'approche en matière de rémunération de la Banque laquelle favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Évolution des programmes de rémunération variable

Toujours dans le but d'assurer un meilleur alignement de la performance de la Banque et de l'ensemble des groupes d'employés assujettis aux programmes de rémunération variable, nous veillons à la constante évolution des paramètres de nos programmes pour y inclure des mesures adaptées à notre stratégie d'affaires. L'évolution de ces paramètres permet également d'aligner nos programmes de rémunération sur les pratiques exemplaires et d'être conformes aux directives des organismes de réglementation.

- Des efforts considérables ont été déployés dans tous les secteurs d'activité de la Banque afin que les programmes en place permettent de maximiser le lien direct entre la transformation organisationnelle et la rémunération variable attribuée.
- En 2017, nous avons ajouté à la mesure historique du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires (« BND ») la mesure de l'amélioration du ratio d'efficience de la Banque dans la formule du programme annuel de rémunération incitative, qui couvre la majorité des employés. Une troisième mesure, une évaluation de l'expérience client, sera ajoutée à la formule du PRI en 2018.
- Des modifications ont également été approuvées aux régimes de rémunération à moyen et à long terme en 2017, notamment une clause portant sur le pouvoir discrétionnaire du Conseil de réduire le paiement des unités d'actions assujetties à un critère de performance et ce, jusqu'à 0 \$, à compter des octrois de décembre 2018.

Afin de soutenir la transformation et reconnaître l'appréciation de nos clients, une troisième mesure a été ajoutée au programme annuel de rémunération incitative (PRI) pour 2018.

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 s'assurent 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, ce qui permet à la Banque de s'aligner sur les pratiques exemplaires et de se conformer aux directives des organismes de réglementation. Lors du dernier exercice, le comité de ressources humaines et le groupe de travail sur la surveillance des risques ont porté une attention particulière aux pratiques de vente ainsi qu'à l'évolution des programmes de rémunération pour 2018.

Bâtir l'avenir

Pour répondre aux besoins évolutifs des clients, la Banque s'est engagée dans une transformation en profondeur de ses façons de faire. De tous les changements qui ont lieu, l'évolution culturelle de l'organisation est l'une des plus grandes priorités. La direction et le Conseil considèrent que la transition vers un milieu de travail axé sur l'innovation, l'agilité et le pouvoir d'agir est l'un des piliers de la réussite future de la Banque. Dans le cadre de l'évolution de son mandat, le comité de ressources humaines continuera de superviser les efforts de transformation afin de s'assurer que la qualité du capital humain demeure notre principal facteur de différenciation.

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 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.

En 2017, nous avons positionné la Banque en vue de sa réussite à long terme en axant nos investissements et nos efforts sur la transformation organisationnelle et la croissance de nos activités. Nous vous remercions de répondre positivement à ces initiatives et nous vous remercions de faire affaire avec nous. 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, de ses employés et de ses actionnaires.

(s) Jean Houde
Président du conseil d'administration

(s) Pierre Boivin
Président du comité de ressources
humaines

PRINCIPES DIRECTEURS EN RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération, élaborée par la Banque et son comité de ressources humaines, repose sur les quatre principes directeurs décrits ci-dessous.



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'actionariat.

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



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

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 privilégie la Banque ainsi que celles qu'elle n'applique pas.



1. Rémunérer selon le rendement

Ce que nous faisons 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 de la clientèle 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 la création du PRI à 200 % de la cible applicable à la majorité des employés ✓ Nous établissons des mesures de rendement cadrant avec le plan stratégique approuvé par le Conseil ✓ Nous nous assurons que les programmes de rémunération variable permettent de maximiser la transformation organisationnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nous n'accordons pas aux Membres de la haute direction une rémunération totale directe cible ayant une portion importante en rémunération fixe (la rémunération fixe représente moins de 25 % de la rémunération totale directe) ✗ Nous n'offrons pas de rémunération variable qui ne soit pas proportionnelle au rendement réalisé ✗ Nous n'instaurons aucun programme de rémunération sans avoir préalablement 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 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ 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 le droit d'annuler et de récupérer 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 structurée de façon à assurer leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et qu'elle soit établie sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 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 définies par la Banque ✗ Nous n'instaurons pas de programmes de rémunération touchant les preneurs de risques importants sans que ces programmes n'aient été analysés et approuvés par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, encadré par les comités de ressources humaines et de gestion des risques

3. Rétribuer la contribution

Ce que nous faisons 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 rémunération. De plus, des ratios de comparaison verticale sont soumis au comité de ressources humaines annuellement ✓ Nous mettons de l'avant des pratiques assurant une rémunération équitable pour l'ensemble des employés 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 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 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons en place des lignes directrices en matière d'actionnariat 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 aux Membres de la haute direction et aux dirigeants la possibilité 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 resserre le lien entre leurs intérêts individuels et ceux des actionnaires ✓ Nous invitons les actionnaires 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 ✓ Nous avons mis en place divers mécanismes pour assurer une saine gestion du Régime d'options 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ 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'actionnariat applicables 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

Comité de ressources humaines

En lien avec la gouvernance de la rémunération, 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 recommander au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications importantes aux programmes en place;
- de s'assurer que les politiques et les programmes de rémunération de la Banque respectent la réglementation et les normes en vigueur;
- de vérifier 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;
- de tenir compte des attentes d'autres organismes de gouvernance;
- de veiller 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; et
- d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour ajuster, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable.

Compétences des membres du comité

Tous les membres du comité ont des compétences en ressources humaines, rémunération et 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. Voici un survol de ces compétences.

- Ressources humaines et rémunération : connaissance et expérience de gestion 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
- Gestion des risques : connaissance et expérience en gestion du risque ainsi qu'en évaluation et communication du risque
- Leadership : expérience à un poste de niveau supérieur au sein d'une grande entreprise ou d'une institution importante

Le tableau ci-dessous résume l'expérience et les compétences de chacun des membres du comité.

	Maryse Bertrand	Pierre Blouin	Pierre Boivin (président)	Gillian H. Denham	Rebecca McKilligan
Compétences et expérience					
Ressources humaines et rémunération	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓

Pierre Boivin, Maryse Bertrand et Pierre Blouin 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 au sein de la Banque. La Banque bénéficie également de l'expérience de Pierre Blouin et de Pierre Boivin à titre de membres ou de présidents de comités de ressources humaines au sein d'autres entreprises ou institutions.

Les membres du comité bénéficient de formations conçues pour répondre à leurs besoins en matière de gestion prudente 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 de ressources humaines reçoit annuellement une lettre signée par trois Dirigeants occupant des fonctions responsables 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.

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.

Veuillez 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.

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;
- veille à ce que les programmes et les politiques de rémunération soutiennent les valeurs corporatives et les normes de conduite éthique de la Banque et qu'ils soient appliqués de façon à encadrer adéquatement les pratiques de vente;
- 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 liées 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.

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.

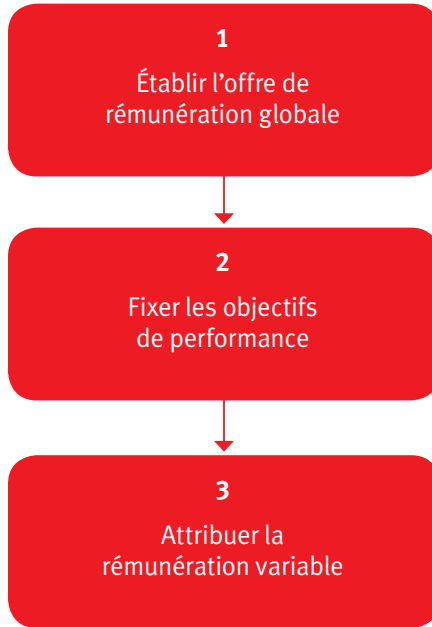
Des mesures additionnelles sont prévues pour assurer l'équilibre entre le risque et le rendement, aussi bien pour répondre adéquatement aux exigences réglementaires et normatives que pour assurer la pérennité de la Banque. Plus précisément, les différents programmes s'adressant aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux preneurs de risques importants 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 avoir une incidence considérable sur 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.

Également, le secteur de l'Audit interne soumet annuellement au groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ainsi qu'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.

PROCESSUS DÉCISIONNEL EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Un processus rigoureux est suivi pour établir la rémunération du président et chef de la direction, des Membres de la haute direction et des Dirigeants. Il se déroule suivant les grandes étapes décrites ci-dessous.



Le secteur des Ressources humaines ainsi que le comité de ressources humaines établissent l'offre de rémunération globale et s'assurent que la performance et la rémunération variable soient bien arrimées, et ce, tout en s'assurant que les pratiques de rémunération respectent les principes de bonne gouvernance discutés précédemment.

1. Établir l'offre de rémunération globale

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

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	–

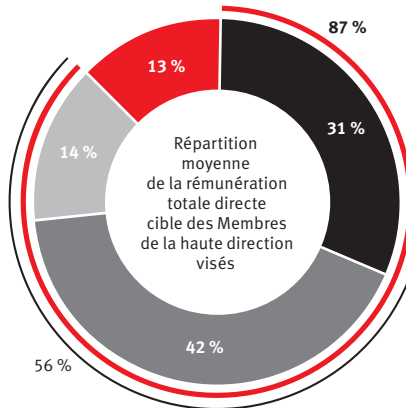
Assurer un lien étroit entre la rémunération variable et le rendement financier

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 et 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 la création 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 considéré à risque et représente une portion significative de la rémunération totale directe cible – 87 % en moyenne pour les Membres de la direction visés.

Le graphique suivant présente la répartition moyenne en pourcentage de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction visés. On y remarque la répartition de la rémunération à moyen et à long terme.



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

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 2017 est identique à celui de l'exercice 2016 et il est composé des entreprises suivantes :

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

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

Le tableau ci-après 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⁾	16 280	4 647	29 %	49 888	44,9
Banque de Montréal ⁽¹⁾	20 722	5 164	25 %	63 963	45,2
Banque Royale du Canada ⁽¹⁾	37 616	11 128	30 %	146 554	78,2
Corporation Financière Power ⁽²⁾	14 447	1 919	13 %	23 938	26,9
Financière Sun Life inc. ⁽²⁾	12 165	2 485	20 %	31 631	32,9
Great-West Lifeco Inc. ⁽²⁾	11 706	2 641	23 %	34 936	24,3
Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. ⁽²⁾	3 183	537	17 %	5 670	5,4
La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾	27 155	7 876	29 %	87 065	88,6
La Banque Toronto-Dominion ⁽¹⁾	33 903	10 203	30 %	134 915	82,6
Société Financière Manuvie ⁽²⁾	19 203	2 796	15 %	47 222	35,0
Banque Nationale du Canada ⁽¹⁾	6 609	1 855	28 %	16 186	20,6

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2017.

(2) Les informations sont en date du 31 décembre 2016.

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 prend 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. Pour ce faire, des études de marché provenant de conseillers externes sont utilisées. 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.

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 des 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, et permettent au comité de choisir, pour réaliser les mandats qu'il octroie, le conseiller externe jugé le plus qualifié.

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 qui ne compromettent pas l'indépendance du conseiller externe.

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.

Hay Group :

- agit depuis plusieurs années à titre de conseiller du comité de ressources humaines en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction;
- 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 soutenu 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 les niveaux de rémunération offerts sur le marché pour les postes des Dirigeants et de cadres.

Le tableau ci-après fait état des honoraires versés à Hay Group au cours des deux derniers exercices.

Conseillers externes indépendants	Exercice 2017			Exercice 2016		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total
Hay Group	123 909 \$	118 759 \$ ⁽¹⁾	242 667 \$	114 809 \$	74 738 \$ ⁽¹⁾	189 547 \$
	51 %	49 %	100 %	61 %	39 %	100 %

(1) Total des coûts liés à la participation de la Banque à des enquêtes de rémunération pour des employés qui ne sont pas des Dirigeants ainsi qu'au projet de révision du système d'évaluation des postes complété en 2017.

2. Fixer les objectifs de performance

En lien avec le plan d'affaires de la Banque, au début de chaque exercice, le comité de ressources humaines définit, et le Conseil approuve, les objectifs de performance du président et chef de la direction. Ces objectifs permettent de confirmer les indicateurs financiers et non financiers visant l'équilibre des parties prenantes soit : les actionnaires, les employés, les clients et la communauté. Pour sa part, le président et chef de la direction fixe les objectifs de chaque Membre de la haute direction en fonction des mêmes catégories que celles qui lui sont applicables en tenant compte des rôles et responsabilités de chacun. Ces objectifs sont également alignés sur le plan d'affaires qui est approuvé par le Conseil.

La Banque veille constamment à faire évoluer son approche de gestion de la performance afin de refléter une approche en continu qui soit alignée sur la transformation organisationnelle et les meilleures pratiques du marché.

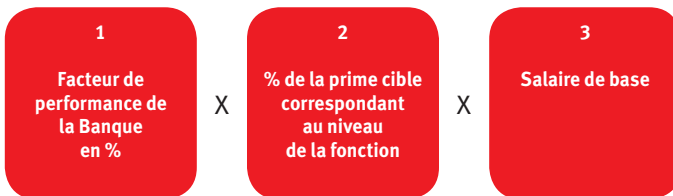
En ce sens, les Membres de la haute direction sont appelés à échanger en continu avec le Conseil afin de faire un suivi de l'évolution et de la performance de leur secteur et des initiatives stratégiques sous leur responsabilité.

3. Attribuer la rémunération variable

Création des enveloppes

La création des enveloppes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme est fondée sur un niveau de rémunération cible préétabli pour chaque Membre de la haute direction.

En ce qui concerne la rémunération variable à court terme, la création des enveloppes varie en fonction du niveau d'atteinte des objectifs financiers annuels de la Banque et elle est établie sur la base des paramètres suivants :



Pour l'exercice 2017, deux mesures ont été utilisées pour fixer le facteur de performance de la Banque.

Caractéristiques	Mesures de performance	
	Bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires (« BND »)	Ratio d'efficience
Description	Résultat net dont sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle.	Ratio qui exprime les frais autres que d'intérêts en pourcentage du total des revenus et mesure l'efficience des activités de la Banque.
Poids	85 %	15 %
Création de l'enveloppe	0 % - 200 %	
Pouvoir discrétionnaire du Conseil	Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, les enveloppes de rémunération variable. Ces ajustements seraient nécessaires si le résultat de la formule de bonification ne reflète pas tous les éléments pertinents, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice.	

Afin de soutenir la transformation organisationnelle et reconnaître l'appréciation de nos clients, le comité de ressources humaines a approuvé, en plus de l'ajout de la mesure du ratio d'efficience en 2017, une troisième mesure pour 2018 : la mesure d'expérience client. La création de l'enveloppe de bonification est donc maintenant fondée sur trois mesures clairement alignées sur nos priorités stratégiques visant à atteindre un niveau élevé de rentabilité, d'efficience et de satisfaction client.

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 preneurs de risques importants provenant de tous les autres secteurs de la Banque, comme l'exigent le CSF et le BSIF. À l'instar d'autres grandes banques canadiennes, la Banque accorde au comité de ressources humaines un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable. À cet égard, et dans le but d'encadrer davantage les décisions essentiellement fondées sur le jugement, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération utilise une grille de pointage élaborée conjointement par les secteurs de l'Audit interne, de la Gestion des risques et de la Conformité, qui met en évidence les principaux éléments susceptibles de générer un risque important, à l'interne (liés à la prise de décision) comme à l'externe (liés à la conjoncture). L'évaluation prend donc en compte les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique et environnemental.

Également, 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, dividendes 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 à tous les autres employés de la Banque et de ses filiales.

Évaluer la performance et approuver les attributions

Suivant la création des enveloppes, l'étape finale du processus d'attribution consiste en une évaluation de la performance individuelle et sectorielle des Membres de la haute direction par rapport aux objectifs définis en début d'exercice. Après avoir pris en considération les recommandations du comité de ressources humaines et du président et chef de la direction pour les autres Membres de la haute direction visés, le Conseil confirme l'attribution de la rémunération variable à court, à moyen et à long terme. Les attributions approuvées pour l'exercice 2017 sont présentées aux pages 77 à 83 de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

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 terminé le 31 octobre 2017.

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

Chef de la transformation et premier vice-président à la direction

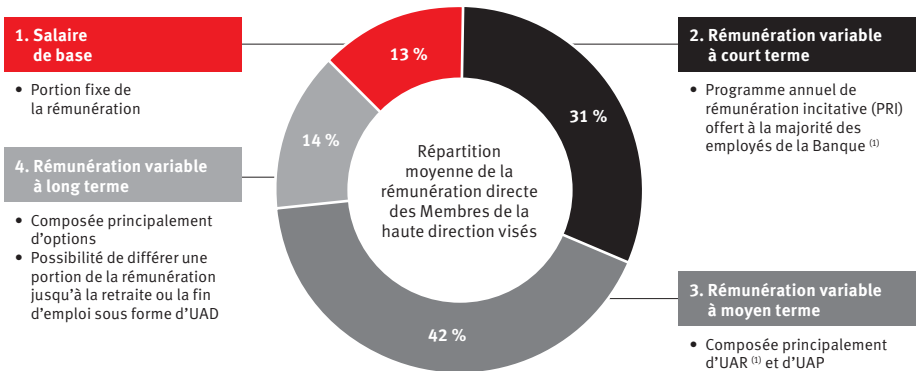
Denis Girouard

Premier vice-président à la direction, Marchés financiers

Diane Giard

Première vice-présidente à la direction, Particuliers-Entreprises et Marketing

Composantes de la rémunération totale directe cible



	Rémunération totale directe cible 2017					Rémunération attribuée 2017	Rémunération attribuée 2016
Louis Vachon	14,3 %	21,4 %	42,9 %	21,4 %	7 875 000 \$	8 600 641 \$	7 571 294 \$
Ghislain Parent	20,4 %	26,5 %	32,7 %	20,4 %	2 205 000 \$	2 425 757 \$	1 728 027 \$
Ricardo Pascoe	7,2 %	36,7 %	48,9 %	7,2 %	6 255 000 \$	7 241 875 \$	6 264 727 \$
Denis Girouard ⁽¹⁾	7,2 %	37,1 %	48,5 %	7,2 %	6 250 000 \$	6 724 153 \$	7 376 693 \$
Diane Giard	15,7 %	33,1 %	35,4 %	15,7 %	3 016 250 \$	3 445 318 \$	2 836 720 \$

■ Salaire de base ■ Rémunération à court terme ■ Rémunération à moyen terme ■ Rémunération à long terme

(1) Une portion de la prime annuelle offerte à Denis Girouard est fondée sur les résultats de son secteur d'activité, cependant une tranche importante de sa prime annuelle est différée sur une période de trois ans sous forme d'UAR.

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

- Pour les Membres de la haute direction et la majorité des Dirigeants et employés, le programme vise à :
 - Renforcer les valeurs de collaboration entre tous les secteurs
 - Inciter les employés à :
 - › atteindre un niveau de bénéfice soutenu et croissant, année après année
 - › accélérer la transformation organisationnelle
 - Partager avec les employés une partie de ce succès
 - Distinguer et reconnaître les employés dont la performance dépasse les attentes

Indicateurs financiers

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

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 tiennent compte des résultats liés aux mesures de performance et des critères d'attribution. La création des enveloppes peut varier de 0 % à 200 %
- Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, les enveloppes de rémunération variable. Ces ajustements seraient nécessaires si le résultat de la formule de bonification ne reflète pas tous les éléments pertinents, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice
- 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, 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 effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières

Calcul du facteur de performance pour la rémunération à court terme (PRI) de l'exercice 2017

Historiquement, la seule mesure utilisée dans la formule de calcul du PRI était celle du bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires. Le Conseil a approuvé en 2016 l'ajout d'une mesure additionnelle à la formule en 2017, soit le ratio d'efficacité. Cette mesure est décrite à la [page 70](#).

Tel que démontré dans le tableau ci-dessous, les résultats obtenus aux fins de la rémunération dépassent largement les cibles établies pour 2017.

- **Bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires (BND)** : la cible établie pour l'exercice 2017 représente une croissance de 6,2 % par rapport aux résultats de 2016. Le résultat du BND pour 2017, à 1 862 M\$, se situe entre la cible (1 748 M\$) et le haut de la fourchette établie (2 098 M\$). Il représente une croissance de 13,1 % par rapport à 2016 (1 646 M\$).
- **Ratio d'efficacité** : la cible établie pour l'exercice 2017 représente une amélioration de 0,8 % par rapport aux résultats de 2016. Le ratio d'efficacité à 55,9 % pour 2017 dépasse largement la cible et se situe au haut de la fourchette établie (55,9 %). Il représente une amélioration de -2,3 % par rapport à 2016 (58,2 %).

Voici un rappel de la pondération de chaque mesure, des cibles établies et des résultats obtenus.

Mesure de performance	Pondération	Cible	Résultat aux fins de la rémunération	Facteur de performance (pondération à 100 %)
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	85 %	1 748 M\$	1 862 M\$ ⁽¹⁾	133 %
Ratio d'efficacité	15 %	57,4 %	55,9 %	200 %

- (1) La Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 1 855 M\$ pour l'exercice 2017. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure tous les éléments particuliers, principalement liés aux acquisitions antérieures, ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat à la hausse de 25 M\$, déduction faite des impôts; ainsi que la recommandation d'exclure les pertes sur créances du secteur pétrole et gaz, qui ont été imputées contre la provision sectorielle constituée en 2016, ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat à la baisse de 18 M\$ après impôt. En conséquence, le résultat final pour le bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires utilisé aux fins de rémunération est de 1 862 M\$.

Pour l'exercice 2017, le comité de ressources humaines a approuvé la création des enveloppes de primes annuelles à 143 % pour tous les employés et Dirigeants visés par la formule du PRI tel que démontré ci-dessous :

Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires 85 % x 133 %	+	Ratio d'efficacité 15 % x 200 %	=	Facteurs de performance 143 %
---	---	--	---	--------------------------------------

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

Les primes annuelles approuvées pour l'exercice 2017 sont présentées aux [pages 77 à 83](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

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 6^e jour ouvrable de décembre, publiés 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 : acquisition complète après trois ans et acquisition par tranches égales étalées sur trois ans 								
Versement ⁽²⁾	<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 6^e jour ouvrable de décembre, 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; text-align: center;"> Indice de croissance RTA de la Banque sur 3 ans ÷ 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; width: 100%; text-align: center;"> <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 %</td> </tr> <tr> <td>= 1,00</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≤ 0,75</td> <td>75 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • À compter des octrois de 2018, le Conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster à la baisse la valeur à monnayer jusqu'à 0 %, s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de performance a eu une incidence sur la performance financière de la Banque ou de ses pairs 	Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer	≥ 1,25	125 %	= 1,00	100 %	≤ 0,75	75 %	<ul style="list-style-type: none"> • À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut 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 6^e jour ouvrable de décembre
Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer									
≥ 1,25	125 %									
= 1,00	100 %									
≤ 0,75	75 %									
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) Les UAP octroyées en 2014 et acquises en 2017 par les Membres de la haute direction ont dégagé un RTA relatif légèrement inférieur au sous-indice des banques du S&P/TSX. Par conséquent, un paiement en UAP de 97,7 % a été attribué aux participants.

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 : <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{la valeur établie selon le modèle Black-Scholes}}$ </div> • 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 : <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{le cours de clôture, la veille de l'octroi, de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto}}$ </div> • 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 	

	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées (UAD)
Versement	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi • Les options acquises peuvent être levées : <ul style="list-style-type: none"> – uniquement lors des périodes d'opérations trimestrielles, telles qu'elles sont établies par les Affaires juridiques 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'actionariat 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la haute direction ou le Dirigeant prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin • Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi
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 assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières 	

LOUIS VACHON

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Président et chef de la direction

Président et chef de la direction de la Banque depuis juin 2007, Louis Vachon est responsable des stratégies, des orientations et du développement de la Banque et de ses filiales. Il est appuyé dans cette tâche par les membres de la haute direction qui forment avec lui le Bureau de la présidence.

Au moment de sa nomination, Louis Vachon était chef de l'exploitation – un poste qu'il occupait depuis 2006. De 2004 à 2006, Louis Vachon a agi à titre de président du conseil de Gestion de portefeuille Natcan inc. et à titre de président du conseil et président et chef de la direction de FBN de 2005 à 2006. Louis Vachon a commencé sa carrière en 1985 chez Citibank et s'est joint à Lévesque Beaubien Geoffrion en 1986. De 1990 à 1996, il a travaillé pour BT Bank of Canada, la filiale canadienne de Bankers Trust, y devenant président et chef de la direction. Louis Vachon s'est de nouveau joint à la Banque en 1996 – d'abord comme président et chef de la direction de Gestion de placements Innocap, puis, dès 1998, comme premier vice-président, Trésorerie et Marchés financiers de la Banque. Louis Vachon est membre du conseil d'administration de Molson Coors Brewing Company. Il est également engagé dans un grand nombre d'organismes à vocation sociale et culturelle.

Louis Vachon est titulaire d'une maîtrise en finance internationale de The Fletcher School (Tufts University). Il possède également un B.A. en économie du Bates College, en plus d'être analyste financier agréé, CFA®. Louis Vachon est Membre de l'Ordre du Canada et a reçu le Prix du citoyen du monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Il a été nommé docteur honoris causa des universités d'Ottawa, Bishop's et Ryerson. Louis Vachon a reçu le titre de Lieutenant-colonel (h) des Fusiliers Mont-Royal. Il a été nommé PDG de l'année 2014 au Canada par le magazine Canadian Business et a été nommé Personnalité financière de l'année 2014 par la publication Finance et Investissement, une reconnaissance obtenue en 2012 également. En 2014, la Fondation Portage lui a rendu hommage en le nommant Grand philanthrope. Louis Vachon a de plus figuré au palmarès canadien Top 40 Under 40 en 2001.

Indicateurs de performance et résultats 2017

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2017 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	Réalisations
Au niveau des actionnaires		
Croissance du résultat net par action d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	25 %	Grâce à une solide exécution durant l'exercice 2017, la Banque a enregistré une performance opérationnelle robuste et une rentabilité record. Le cours de l'action a atteint de nouveaux sommets et la Banque a généré des rendements parmi les meilleurs de l'industrie pour ses actionnaires.
Croissance des revenus d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	9 %	La Banque a généré un résultat net record de 2 G\$, grâce à la bonne performance de toutes ses lignes d'affaires, à sa gestion efficace des coûts et à son approche prudente en matière de risques. Reflet de l'accélération de la transformation, le ratio d'efficacité s'est considérablement amélioré, et le levier opérationnel a été positif. Tout en obtenant d'excellents résultats, la Banque a continué à se positionner en vue de sa réussite à long terme en axant ses investissements et ses efforts sur la transformation et la croissance de ses activités.
Rendement des capitaux propres supérieur à 15 % (excluant les éléments particuliers)	18,3 %	Pendant l'exercice, le dividende a été augmenté à deux reprises, soit une hausse totale de 5 %, en plus d'avoir redonné du capital supplémentaire aux actionnaires en reprenant les rachats d'actions. À 36,2 % et 13,6 % pour les périodes de un an et de 10 ans terminées le 31 octobre 2017, le rendement total à l'actionnaire de la Banque est l'un des meilleurs du secteur.
Ratio d'efficacité à 57,4 % (en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers)	55,9 %	Un élément important de notre performance au cours de l'exercice 2017 a été la consolidation de notre ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III (CET1), qui a atteint 11,2 %, résultat d'une gestion disciplinée du capital.
Ratio des fonds propres (CET1) supérieur à 10 %	11,2 %	
Au niveau des employés		
Mobilisation et engagement des employés dans la transformation liée à l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	<p>Comme le démontre à nouveau le plus récent sondage organisationnel, l'adhésion à l'approche <i>un client, une banque</i> est clairement répandue dans l'ensemble de l'organisation. L'indice de mobilisation demeure à un niveau élevé, tout comme l'engagement à l'égard de la transformation organisationnelle.</p> <p>En 2017, la Banque s'est engagée dans une transformation en profondeur de ses façons de faire. Elle investit dans les technologies numériques, met en œuvre de nouveaux processus internes et opère un changement de culture organisationnelle. La Banque concentre ses efforts pour bâtir une organisation très performante, capable de s'adapter au changement, qui favorise l'agilité, l'innovation et la collaboration.</p> <p>Les employés sont assurés que de tous les changements qui ont lieu à la Banque, l'évolution culturelle de l'organisation est la plus grande priorité de la direction. La qualité du capital humain est le principal facteur de différenciation dans l'industrie.</p>

Indicateurs de performance et résultats 2017 (suite)

Indicateurs de performance	Résultat obtenu	Réalisations
Au niveau des clients		
Poursuite du déploiement de la stratégie reposant sur l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	<p>Dans un contexte d'évolution rapide, plusieurs initiatives ont été menées en 2017 pour faire en sorte que la Banque demeure le partenaire financier par excellence des clients dans la réalisation de leurs idées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux concepts de succursales misant sur le conseil aux clients et la technologie • Services bancaires numériques et mobiles de haut niveau • Refonte du site bnc.ca • Nouvelle application BNC mobile pour entreprises, incluant le dépôt à distance • Virement Interac pour entreprises • Déploiement des nouveaux guichets dans toutes les succursales • Nombreuses rencontres avec des clients et des membres de la communauté des affaires <p>Les technologies émergentes offrent de nouvelles façons de communiquer avec les clients afin de bâtir et renforcer les relations. En adoptant ces nouveaux outils, la Banque vise à atteindre un juste équilibre entre la technologie et le contact humain.</p>
Au niveau de la communauté		
Participation active auprès d'associations et de causes dans la collectivité	✓	<p>En 2017, la Banque a participé activement auprès d'associations et de causes dans la collectivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des millions de dollars ont été versés à la collectivité sous forme de dons, commandites et collectes de fonds. Des centaines d'organismes ont été soutenus au pays • Louis Vachon a participé à plusieurs événements comme président et coprésident • La Banque a continué de se distinguer auprès de la communauté d'affaires en faisant une promotion soutenue de l'entrepreneuriat • La Banque accorde aussi un soutien actif aux femmes, aux communautés culturelles, à la communauté LGBT et aux personnes vivant avec un handicap

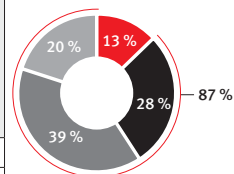
Décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2017

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération totale directe cible de Louis Vachon lors de l'exercice 2017. Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2017, le comité de ressources humaines a tenu compte non seulement de la performance opérationnelle robuste de la Banque et du fait qu'elle a enregistré une rentabilité record, mais également du leadership exercé par Louis Vachon dans l'effort de transformation organisationnelle des façons de faire et de sa capacité à mobiliser les employés à bâtir une organisation très performante et capable de s'adapter au changement.

Compte tenu de l'excellente performance en 2017 et de la création de l'enveloppe du programme de rémunération incitative à 143 %, 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 attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	s.o.	1 125 000	1 125 015	13
Rémunération à court terme	150	1 687 500	2 413 125	28
Rémunération à moyen terme (UAP)	300	3 375 000	3 375 000	39
Rémunération à long terme (Options)	150	1 687 500	1 687 501	20
Total		7 875 000	8 600 641	100

Composition de la rémunération attribuée en 2017



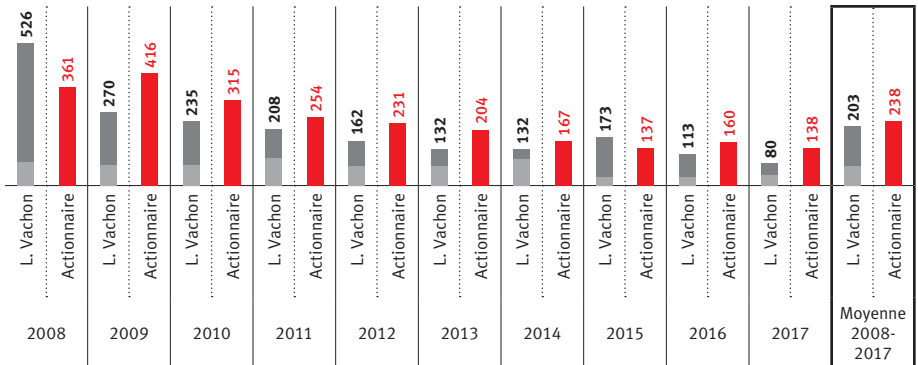
- Salaire de base
- Rémunération à court terme
- Rémunération à moyen terme
- Rémunération à long terme
- Rémunération à risque

Lien rémunération-rendement du président et chef de la direction

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 au cours des dix dernières années, à titre de président et chef de la direction, s'élevait à 203 \$ en date du 31 décembre 2017. 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 238 \$. Le Conseil est donc satisfait de l'approche de rémunération de la Banque laquelle favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le graphique ci-dessous illustre l'historique entre la rémunération directe attribuée au président et chef de la direction depuis 2008 et le rendement total aux actionnaires de la Banque. Pour chacun des exercices, nous indiquons :

- Valeur au 31 décembre 2017 d'une tranche de 100 \$ versée en rémunération directe à Louis Vachon à chaque exercice
 - Rémunération encaissée ⁽¹⁾
 - Rémunération encaissable et encore à risque ⁽²⁾
- Valeur au 31 décembre 2017 d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque effectué le premier jour de chaque exercice



Une portion importante de la rémunération octroyée en 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 cette année.

Le tableau ci-dessous illustre plus précisément la rémunération directe attribuée à Louis Vachon à chaque exercice et la valeur de la rémunération directe réelle en date du 31 décembre 2017.

Exercice	Valeur de la rémunération directe au moment de l'attribution (M\$)	Valeur de la rémunération directe réelle ⁽³⁾ en date du 31 décembre 2017 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Louis Vachon	Actionnaires de la Banque
2008	4,74	25,36	31 oct. 2007 - 31 déc. 2017	526	361
2009	5,61	15,43	31 oct. 2008 - 31 déc. 2017	270	416
2010	5,21	12,51	31 oct. 2009 - 31 déc. 2017	235	315
2011	7,25	15,30	31 oct. 2010 - 31 déc. 2017	208	254
2012	7,15	11,78	31 oct. 2011 - 31 déc. 2017	162	231
2013	7,14	9,57	31 oct. 2012 - 31 déc. 2017	132	204
2014	8,24	11,05	31 oct. 2013 - 31 déc. 2017	132	167
2015	7,82	13,87	31 oct. 2014 - 31 déc. 2017	173	137
2016	7,57	8,83	31 oct. 2015 - 31 déc. 2017	113	160
2017	8,60	6,91	31 oct. 2016 - 31 déc. 2017	80	138
			Moyenne 2008 - 2017	203	238

- (1) Rémunération encaissée : valeur du salaire, de la prime annuelle versée, des UAR et UAP payées et des options d'achat d'actions levées
- (2) Rémunération encaissable : valeur des UAP non acquises et des options d'achat d'actions non levées
- (3) Représente la somme de la rémunération encaissée et encaissable

GHISLAIN PARENT

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



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

Ghislain Parent est chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie. À ce titre, il est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances, Trésorerie corporative, Planification stratégique, Approvisionnement, Fusion et Acquisition, Développement international et Audit interne, incluant la Gestion des liquidités, la Gestion du capital, la Fiscalité, les Relations avec les investisseurs et la Gouvernance financière. Ghislain Parent est membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Jusqu'en août 2011, Ghislain Parent agissait à titre de premier vice-président, Vérification interne, poste qu'il occupait depuis juillet 2010. Avant de se joindre à la Banque, Ghislain Parent a occupé les postes de premier vice-président et chef de la direction financière de la Caisse de dépôt et placement du Québec et président de CPD 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. Il a également été conseiller senior, Restructuration et Supervision bancaire, région de l'Afrique, pour le Fonds monétaire international. Parallèlement à ses activités professionnelles, Ghislain Parent s'est engagé au sein de diverses organisations. Il a été président du conseil d'administration de Quartier International de Montréal de 2003 à 2008 et s'est impliqué au sein de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec de 2008 à 2010. Depuis 2012, Ghislain Parent et son équipe s'impliquent activement auprès de l'Accueil Bonneau, un organisme d'accompagnement vers la réinsertion sociale. De 2015 à 2017, Ghislain Parent a été coprésident d'honneur des soirées-bénéfice de l'organisme Intégration Jeunesse du Québec, lequel offre des programmes de formation, de persévérance scolaire ainsi que des services de placement et d'aide à l'emploi. Il a également fait partie du bureau de campagne 2017 de Centraide du Grand Montréal.

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 (FCPA).

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2017

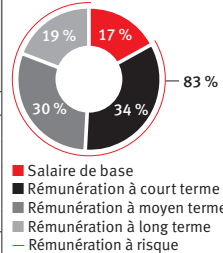
Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Ghislain Parent pour l'exercice 2017.

- Grâce à une solide exécution durant l'exercice 2017, la Banque a enregistré une performance opérationnelle robuste et une rentabilité record. Le cours de l'action de la Banque a atteint de nouveaux sommets, et la Banque a généré des rendements parmi les meilleurs de l'industrie pour ses actionnaires. Tout en obtenant d'excellents résultats, la Banque s'est positionnée en vue de sa réussite à long terme en axant ses investissements et ses efforts sur la transformation et la croissance de ses activités.
- Le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III fut un élément important de la performance de la Banque au cours de l'exercice 2017 et a atteint 11,2 % au 31 octobre 2017, résultat d'une gestion disciplinée du capital.
- La Banque a enregistré des résultats conformes ou supérieurs à ses objectifs annuels et à moyen terme en 2017, notamment l'augmentation de 25 % du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers par rapport à 2016 (5,45 \$, comparativement à 4,35 \$).
- Le ratio d'efficacité est l'un des leviers importants du rendement financier de la Banque et son amélioration témoigne de l'amélioration de la productivité des activités. Le ratio d'efficacité de la Banque (coûts totaux en pourcentage des revenus totaux en excluant les éléments particuliers) a atteint 55,9 % en 2017 comparativement à 58,2 % en 2016.
- Au cours de l'exercice, la Banque a augmenté son dividende deux fois, pour une hausse totale de 5 %, et elle a remis du capital supplémentaire à ses actionnaires en procédant à des rachats d'actions. À 36,2 % et 13,6 % pour les périodes de un an et de dix ans terminées le 31 octobre 2017, le rendement total à l'actionnaire de la Banque est l'un des meilleurs du secteur au Canada.
- En 2017, la Banque a également poursuivi sa gestion prudente de ses liquidités en respectant les exigences énoncées dans l'accord de Bâle III. Le ratio de liquidité à court terme de la Banque au cours du trimestre terminé le 31 octobre 2017 est de 132 %, bien au-delà de l'exigence réglementaire de 100 %, ce qui démontre que la position de liquidité de la Banque est solide.
- 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.
- Le projet d'envergure permettant à la Banque de se conformer à la nouvelle Norme internationale d'information financière 9 (IFRS 9) s'est poursuivi en 2017. Cette nouvelle norme comptable est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2017 et le projet s'est déroulé selon l'échéancier et le budget prévus.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaires de base	s.o.	450 000 ⁽¹⁾	419 185	17
Rémunération à court terme ⁽²⁾	130	585 000	836 550	34
Rémunération à moyen terme (UAP) ⁽³⁾	160	720 000	720 000	30
Rémunération à long terme (Options UAD)	100	450 000	315 022	13
	-	-	135 000 ⁽⁴⁾	6
Total		2 205 000	2 425 757	100

Composition de la rémunération attribuée en 2017



- En vigueur depuis le 5 juin 2017.
- La rémunération à court terme cible a été augmentée de 100 % à 130 % du salaire de base (applicable pour l'exercice 2017).
- La rémunération à moyen terme cible en UAP a été augmentée de 150 % à 160 % du salaire de base (applicable pour les octrois de 2017).
- Ghislain Parent a choisi de recevoir 30 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD.

RICARDO PASCOE

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Chef de la transformation et premier vice-président à la direction

En tant que chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Ricardo Pascoe est responsable du portefeuille d'initiatives stratégiques de la Banque et il se consacre à propulser l'efficacité, la simplicité, l'innovation et le changement culturel à l'échelle de l'organisation. Ricardo Pascoe est membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Ricardo Pascoe occupait auparavant le poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers et il était responsable des services bancaires de gros à la Banque, notamment du financement des sociétés, des titres de participation, des titres à revenu fixe, des produits dérivés et de la négociation pour compte propre. Ricardo Pascoe est entré en fonction à la Banque en 2003 en tant que premier vice-président, Marchés des capitaux. À ce titre, il était principalement responsable des opérations de change, des produits de base, de la négociation pour compte propre et des placements non traditionnels, tout en supervisant des équipes de Montréal, Toronto, Calgary, Vancouver, New York et Londres. Ricardo Pascoe a figuré à l'édition 2015 du palmarès des 10 Hispano-Canadiens les plus influents, qui reconnaît l'apport exceptionnel des membres de cette communauté partout au Canada. Avant de se joindre à la Banque, Ricardo Pascoe a occupé divers postes stratégiques de direction à Londres et à New York au sein d'institutions financières internationales spécialisées dans les marchés des capitaux, les produits dérivés et la gestion de portefeuille.

Ricardo Pascoe est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'université Queen's, d'une maîtrise en économie de l'université Columbia à New York et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université Western Ontario.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2017

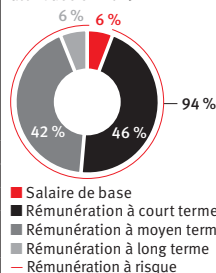
La rémunération totale cible de Ricardo Pascoe a été établie lors du transfert, à la demande de la Banque, de son poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers vers celui de chef de la transformation. À cet effet, le comité de ressources humaines a tenu compte de son expérience unique et de son parcours au sein du secteur des Marchés financiers. Afin d'établir la rémunération variable pour l'exercice 2017, le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations décrites ci-après.

- La Banque s'est engagée dans une transformation en profondeur de ses façons de faire. L'équipe du Bureau de la transformation a permis à la Banque d'assurer une intégration encore plus efficace des projets au moment où les changements s'accéléraient. Les efforts de transformation effectués partout à la Banque portent de plus en plus leurs fruits.
- Tout en obtenant d'excellents résultats, la Banque a continué à se positionner en vue de sa réussite à long terme en axant ses investissements et ses efforts sur la transformation et la croissance de ses activités. À cet effet, le taux de rendement interne lié au portefeuille des initiatives stratégiques a largement dépassé la cible établie en début d'exercice.
- Le ratio d'efficacité de la Banque (coûts totaux en pourcentage des revenus totaux en excluant les éléments particuliers) a atteint 55,9 % en 2017 comparativement à 58,2 % en 2016. Ceci témoigne d'une amélioration constante en termes d'efficacité.
- À l'interne, le taux de satisfaction à l'égard du Bureau de la transformation surpasse les attentes et témoigne de l'impact de l'équipe de Ricardo Pascoe à contribuer à propulser l'efficacité, la simplicité, l'innovation et le changement culturel à l'échelle de l'organisation.
- La Banque a poursuivi ses investissements dans les technologies numériques, en mettant en œuvre des nouveaux processus internes et en opérant un changement de culture organisationnelle. Des progrès tangibles ont été réalisés dans tous les aspects de cette transformation numérique.
- Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre, notamment la livraison de plus de 25 améliorations et ajouts de fonctionnalités de l'application mobile pour les particuliers et le lancement d'une première application mobile pour les entreprises, ainsi que le déploiement des nouveaux guichets automatiques avec fonctionnalités améliorées.
- En 2017, le Bureau de la transformation a misé davantage sur l'avancement en matière d'intelligence artificielle (IA) en créant une équipe dédiée à la stratégie IA et en participant davantage, sur le marché, à des initiatives et discussions sur le sujet.
- Le Bureau de la transformation a également contribué à revoir les façons de travailler et les environnements de travail (équipes alignées et ayant le pouvoir d'agir, organisation du travail en réseaux, environnement de travail repensé et dynamique et outils collaboratifs).

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément aux résultats des programmes de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	s.o.	450 000	450 006	6
Rémunération à court terme ⁽¹⁾	510	2 295 000	3 281 850	46
Rémunération à moyen terme (JAP)	680	3 060 000	3 060 000	42
Rémunération à long terme (Options)	100	450 000	450 019	6
Total		6 255 000	7 241 875	100

Composition de la rémunération attribuée en 2017



(1) La prime annuelle applicable comprend une portion attribuable aux résultats du programme de primes annuelles de la Banque ainsi qu'une portion liée aux résultats du Bureau de la transformation.

DENIS GIROUARD

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Premier vice-président à la direction, Marchés financiers

En tant que premier vice-président à la direction, Marchés financiers, Denis Girouard est responsable des services bancaires de gros à la Banque, notamment des services de banque d'affaires, des services bancaires aux grandes entreprises, des titres de participation, des titres à revenu fixe, des produits dérivés et de la négociation pour compte propre. Denis Girouard est membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Denis Girouard a commencé sa carrière en 1982 à la Caisse de dépôt et placement du Québec au poste d'arbitragiste - marché obligataire. En 1990, il a joint les rangs de la Financière Banque Nationale. Il y a occupé divers postes stratégiques de direction. Au moment de sa nomination, Denis Girouard occupait la fonction de vice-président exécutif, directeur général à la FBN, co-chef du revenu fixe et chef délégué des marchés financiers à la FBN. Les différents mandats que Denis Girouard a assumés tout au long de son parcours dans les marchés financiers à la Banque lui ont permis d'acquérir une connaissance approfondie des activités de ce secteur. Sous sa gouverne, la Banque est notamment devenue le chef de file du financement gouvernemental au Canada. En marge de ses activités professionnelles, Denis Girouard s'implique dans la communauté des affaires à titre d'administrateur. Il est présentement membre du conseil d'administration de CanDeal.

Denis Girouard est titulaire d'un baccalauréat en finances de HEC Montréal. Il est analyste financier agréé, CFA®.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2017

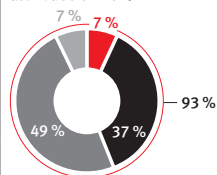
Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Denis Girouard pour l'exercice 2017.

- Le résultat net du secteur des Marchés financiers s'est chiffré à 712 M\$ pour l'exercice 2017, en hausse de 227 M\$ ou 47 % par rapport à 2016. En excluant la radiation de la participation dans l'entreprise associée Maple enregistrée au cours de l'exercice 2016, le résultat net excluant les éléments particuliers du secteur est en hausse de 13 % par rapport à l'exercice 2016.
- Le revenu total en équivalent imposable s'est établi à 1 630 M\$ contre 1 313 M\$, une hausse de 317 M\$ par rapport à l'exercice 2016. Cette augmentation provient de tous les types de revenus, notamment les revenus tirés des autres activités, qui comprenaient la radiation de la participation dans l'entreprise associée Maple pour un montant de 164 M\$ au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2016.
- Le ratio d'efficacité du secteur en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers, de 40,4 % en 2017, s'améliore de 1,2 point de pourcentage par rapport à 41,6 % en 2016.
- Le secteur des Marchés financiers a mis la priorité sur les services aux entreprises canadiennes grâce à ses services de mobilisation des capitaux, ses services-conseils et ses solutions de gestion des risques. Plusieurs transactions majeures ont été réalisées pendant le dernier exercice.
- Le secteur a continué à miser sur son expertise en structuration et négociation de produits dérivés afin d'atteindre un plus grand groupe de clients; ses solutions innovantes de gestion des risques, qui aident les clients à gérer leurs risques dans toutes les catégories d'actifs, ont gagné du terrain et couvrent 32 % de clients de plus qu'il y a cinq ans, la plupart d'entre eux utilisant plusieurs produits de gestion des risques.
- Le secteur des Marchés financiers a maintenu sa position de chef de file dans les titres à revenu fixe. Il a été classé premier au Canada pour l'émission de titres de créance, excluant les opérations autofinancées, pour les neuf premiers mois de 2017. Il a mobilisé un total de 16,5 G\$ pendant cette période, dominant le marché pour la mobilisation de capitaux d'emprunt.
- À l'instar des deux années précédentes, le secteur n'a enregistré aucune dotation aux pertes sur créances au cours de l'exercice 2017.
- Les investissements dans l'équipe de recherche ont porté leurs fruits, comme en témoignent notamment la 3^e place au total et les 11 analystes récompensés aux Thomson Reuters Analyst Awards.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément aux résultats des programmes de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaires de base	s.o.	450 000	450 006	7
Rémunération à court terme ⁽¹⁾	—	2 320 000	2 509 651	37
Portion différée (UAR) ⁽²⁾	—	2 062 500	2 346 977	35
Rémunération à moyen terme (UAP)	215	967 500	967 500	14
Rémunération à long terme (Options)	100	450 000	450 019	7
Total		6 250 000	6 724 153	100

Composition de la rémunération attribuée en 2017



- La prime annuelle applicable au poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers comprend une portion attribuable aux résultats du programme de primes annuelles de la Banque ainsi qu'une portion liée aux résultats du secteur des Marchés financiers.
- Une portion de la prime annuelle de Denis Girouard est différée sous forme d'UAR. Sa valeur est établie en prenant en compte sa rémunération octroyée à moyen et à long terme, car il est requis qu'au moins 60 % de la rémunération variable soit différée.

DIANE GIARD

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Première vice-présidente à la direction, Particuliers-Entreprises et Marketing

En tant que première vice-présidente à la direction, Particuliers-Entreprises et Marketing, Diane Giard est responsable de l'ensemble des activités destinées aux particuliers et aux entreprises au Canada ainsi qu'à l'échelle internationale. Elle est également responsable du développement et de la gestion des produits bancaires, de la tarification et modélisation du risque de portefeuille, des stratégies marketing ainsi que du développement de l'écosystème numérique. 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. Moins d'un an plus tard, elle prenait les commandes du secteur Particuliers et Entreprises, pour finalement cumuler les deux fonctions en 2017. Diane Giard possède plus de trente ans d'expérience dans le domaine bancaire.

En marge de ses activités professionnelles, Diane Giard a toujours été activement engagée dans la collectivité montréalaise. Elle a été membre des conseils d'administration de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants et du Musée de Pointe-à-Callière, cité d'archéologie et d'histoire de Montréal. Diane Giard siège actuellement aux conseils d'administration de la Fondation Virage, de GoodnessTV et de Bombardier. Elle est de plus membre du conseil des gouverneurs de HEC Montréal. Depuis 2015, elle s'implique dans les activités de L'Effet A, un projet novateur visant à stimuler l'ambition chez les femmes. Diane Giard coprésidait actuellement la première campagne de financement de l'organisme Fillactive.

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'UQAM. Diane Giard a reçu le Prix du Mérite 2007 de B'Nai Brith Canada. En 2008, elle a remporté le Prix Performance du Réseau de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM (ESG-UQAM), dans la catégorie Gestionnaire. Diane Giard est récipiendaire de la prestigieuse Médaille du jubilé de diamant pour sa contribution à la société. De plus, elle a été nommée à sept reprises au Top 25 de l'industrie financière du Québec et a été reconnue en 2014 et 2015 comme l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada par le Women's Executive Network.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2017

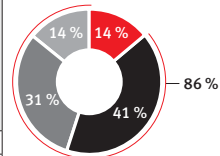
En février 2017, le secteur du Marketing s'est ajouté au secteur Particuliers-Entreprises qui était déjà sous la direction de Diane Giard. Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale, l'ajout de responsabilités et les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Diane Giard pour l'exercice de 2017.

- Le résultat net du secteur des Particuliers et Entreprises s'est élevé à 925 M\$ pour 2017, en hausse de 66 % par rapport à 2016 alors qu'il se chiffrait à 557 M\$. Le résultat net excluant l'incidence de la provision sectorielle sur prêts non douteux pour le portefeuille de prêts aux entreprises de production et de service du secteur pétrole et gaz atteint 896 M\$, en hausse de 21 % par rapport à l'exercice précédent.
- Le revenu total a augmenté en 2017 de 161 M\$, ou 6 %, principalement en raison de la croissance du revenu net d'intérêts qui a augmenté de 116 M\$ alors que les revenus autres que d'intérêts ont progressé de 45 M\$. La hausse du revenu net d'intérêts provient surtout de la croissance du volume des prêts et des dépôts des particuliers et des entreprises, ainsi que de la marge nette d'intérêts qui atteint 2,26 % en 2017, contre 2,24 % en 2016.
- En 2017, les revenus des Services aux particuliers ont atteint 1 942 M\$, une croissance de 6 % comparativement à 1 840 M\$ en 2016. Cette augmentation provient principalement de la hausse de 5 % du volume des prêts (principalement le crédit hypothécaire et l'encours des cartes de crédit) et de la hausse de 4 % du volume des dépôts.
- Les revenus des Services aux entreprises ont augmenté de 6 % pour s'établir à 1 119 M\$, contre 1 060 M\$ en 2016. La hausse du revenu net d'intérêts s'explique essentiellement par la croissance du volume des prêts et des dépôts de 3 % et 21 %, respectivement, et par l'élargissement de la marge nette d'intérêts.
- L'automatisation et la simplification des processus, combinées à la simplification des gammes de produits et des solutions de placement, ont entraîné une hausse de l'efficacité par rapport à l'exercice précédent. En effet, le ratio d'efficacité du secteur s'est amélioré de 3,5 points de pourcentage et s'établit à 53,8 % pour l'exercice 2017, comparativement à 57,3 % en 2016.
- Afin de soutenir la croissance des activités, d'accroître l'efficacité et d'améliorer l'expérience client, la Banque a investi de façon sélective dans sa stratégie numérique au cours de l'exercice 2017. Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre, notamment la livraison de plus de 25 améliorations et ajouts de fonctionnalités de l'application mobile pour les particuliers et le lancement d'une première application mobile pour les entreprises.
- Au 31 octobre 2017, plus de 90 % des employés en contact avec les clients et leurs superviseurs ont obtenu leur certification en vertu d'un programme de formation visant à s'assurer que le personnel est en mesure de répondre aux attentes évolutives des clients.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	s.o.	475 000	475 015	14
Rémunération à court terme	210	997 500	1 426 525	41
Rémunération à moyen terme (UAP)	225	1 068 750	1 068 750	31
Rémunération à long terme (Options)	100	475 000	475 028	14
Total		3 016 250	3 445 318	100

Composition de la rémunération attribuée en 2017



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

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 attribuée par la Banque et ses filiales à chacun des Membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

En ce qui concerne plus particulièrement la rémunération totale directe de Louis Vachon (excluant la valeur du régime de retraite et autre rémunération), soulignons que celle-ci a été de

- 8 600 641 \$ pour l'exercice 2017, contre
- 7 571 294 \$ pour l'exercice 2016.

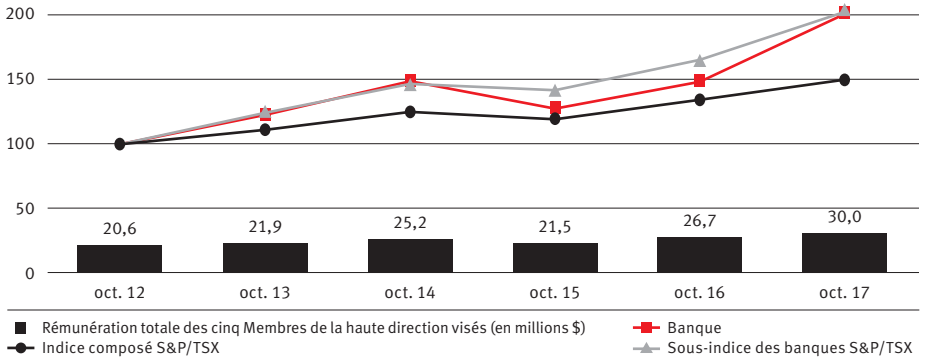
La rémunération totale directe des autres Membres de la haute direction visés est présentée à la page 71 de la Circulaire.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	Attributions à base d'options (\$) ⁽⁵⁾⁽³⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁷⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁸⁾	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾	Plans incitatifs à long terme (\$)			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2017	1 125 015	3 375 000	1 687 501	2 413 125	–	740 000	5 233	9 345 874
	2016	1 125 015	3 375 000	1 687 529	1 383 750	–	539 000	4 889	8 115 183
	2015	1 125 015	3 375 000	1 687 502	1 636 875	–	(1 273 000) ⁽¹⁰⁾	3 761	6 555 153
Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie	2017	419 185	855 000	315 022	836 550	–	280 000	1 259	2 707 016
	2016	400 008	720 000	280 019	328 000	–	97 000	1 059	1 826 086
	2015	400 008	600 000	400 005	388 000	–	106 000	642	1 894 655
Ricardo Pascoe Chef de la transformation et premier vice-président à la direction	2017	450 006	3 060 000	450 019	3 281 850	–	120 000	4 494	7 366 369
	2016	450 006	2 682 356	450 010	2 682 355	–	92 000	4 236	6 360 963
	2015	450 006	2 911 778	450 012	2 911 777	–	101 000	3 455	6 828 028
Denis Girouard ⁽⁹⁾ Premier vice-président à la direction, Marchés financiers	2017	450 006	3 314 477	450 019	2 509 651	–	220 000	975	6 945 128
	2016	333 691	4 896 875	260 440	1 885 687	–	82 000	1 140	7 459 833
Diane Giard Première vice-présidente à la direction, Particuliers-Entreprises et Marketing	2017	475 015	1 068 750	475 028	1 426 525	–	180 000	4 669	3 629 987
	2016	475 015	1 211 250	332 505	817 950	–	150 000	4 244	2 990 964
	2015	475 015	1 211 250	332 502	967 575	–	161 000	3 055	3 150 397

- (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 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre (11 décembre 2017), soit 63,57 \$. 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 2017 est de 53 091 pour Louis Vachon, 11 326 pour Ghislain Parent, 48 136 pour Ricardo Pascoe, 15 219 pour Denis Girouard, et 16 812 pour Diane Giard.
- (3) Ghislain Parent a choisi de recevoir une portion, soit 30 %, de sa rémunération variable à long terme sous forme d'UAD. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi du 11 décembre 2017, soit 64,14 \$. 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 à Ghislain Parent en décembre 2017 est de 2 105.
- (4) Une portion de la rémunération à court terme de Denis Girouard a été attribuée en UAR afin de respecter le niveau de rémunération différée visé. La valeur de chaque UAR a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre (11 décembre 2017), soit 63,57 \$. 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 Denis Girouard en décembre 2017 est de 36 920.
- (5) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à long terme sous forme d'options. La valeur des options attribuées en 2017 a été estimée à 7,70 \$ ou 12 % (ce qui représente la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black-Scholes de 2015 à 2017) du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'attribution (11 décembre 2017), soit 64,14 \$, en utilisant une hypothèse d'une durée de vie de 10 ans.
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 dans les 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 attribuée en décembre 2017 a été établie à 11,58 % de la valeur de l'action (64,14 \$) soit un montant par option de 0,27 \$ 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) 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.
- (9) Aucune donnée historique antérieure à 2016 n'est incluse pour Denis Girouard, qui est devenu membre de la haute direction de la Banque à sa nomination au poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers en 2016.
- (10) La rente de Louis Vachon a été plafonnée à 1 500 000 \$. Ce plafond a été adopté au cours de l'exercice 2015 et a un impact réducteur sur la valeur du régime de retraite, ce qui explique en grande partie la variation de la rémunération totale entre 2015 et 2016.

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 2012 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.



Entre 2012 et 2017, la rémunération des Membres de la haute direction visés a progressé d'environ 7,8 % annuellement, comparativement à une hausse annualisée du rendement total à l'actionnaire d'environ 15,1 %.

Par ailleurs, depuis la fin de l'exercice 2016, la rémunération des Membres de la haute direction a progressé de 12 % comparativement au rendement cumulatif total de la Banque qui s'est apprécié de 36 % et au sous-indice des banques du S&P/TSX qui a progressé de 23 % durant la même période.

Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

	oct. 2012	oct. 2013	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017
Banque	100,00 \$	122,04 \$	148,48 \$	127,56 \$	148,26 \$	201,86 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	124,33 \$	146,75 \$	141,84 \$	165,50 \$	203,60 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	111,00 \$	124,95 \$	119,18 \$	134,33 \$	149,75 \$

Le graphique en courbes indique que l'action de la Banque a généré un rendement cumulatif total de 201,86 % entre 2012 et 2017. Le rendement du titre de la Banque est pratiquement au même niveau que celui du sous-indice des banques du S&P/TSX (203,60 %) et il est largement supérieur à celui de l'indice composé du S&P/TSX (149,75 %).

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2012	oct. 2013	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017
Rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés (M\$)	20,6	21,9	25,2	21,5	26,7	30,0

L'histogramme présente la rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice. En 2016, le poste de chef de la transformation, occupé par Ricardo Pascoe, a été créé afin de soutenir les efforts de transformation organisationnelle de la Banque. Denis Girouard avait alors été désigné comme leader du secteur des Marchés financiers, en remplacement de Ricardo Pascoe. Ces changements expliquent la progression de la rémunération totale par rapport à celle des cinq Membres de la haute direction visés présentés dans la Circulaire entre 2015 et 2016. En 2017, la hausse de la rémunération s'explique principalement par le niveau d'atteinte élevé du PRI (143 %).

Exigences en matière 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 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	<ul style="list-style-type: none"> Vise à lier les intérêts à long terme des titulaires des postes visés à ceux des détenteurs d'actions ordinaires, et à les dissuader de prendre des risques indus et excessifs Les titulaires des postes visés doivent conserver un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en UAR non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises, et en 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>	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												
	<p>* De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionnariat pendant un an suivant son départ à la retraite</p>												
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'actionnariat. Si un écart survient, pour quelque raison que ce soit, la personne devra alors s'abstenir de vendre ses actions ordinaires de la Banque et de lever ses options acquises (à moins de conserver les actions ordinaires), et ce, jusqu'à ce qu'elle ait de nouveau 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 2017, tous les Membres de la haute direction visés respectaient les exigences en matière d'actionnariat. Le tableau suivant présente l'avoir des Membres de la haute direction visés à cette date.

Nom	Exigence	Propriété ⁽¹⁾			Multiple réel	
		Titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR (\$)	Plus-value des options non acquises (\$)	Valeur totale (\$)	D'après les titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR	D'après la valeur totale (incluant la plus-value des options non acquises)
Louis Vachon	7 fois	97 773 093	8 173 199	105 946 292	86,9	94,2
Ghislain Parent	4 fois	7 472 623	1 718 039	9 190 662	16,6	20,4
Ricardo Pascoe	4 fois	32 057 523	2 138 655	34 196 178	71,2	76,0
Denis Girouard	4 fois	12 525 615	831 371	13 356 986	27,8	29,7
Diane Giard	4 fois	10 196 088	1 599 372	11 795 460	21,5	24,8

(1) Valeurs établies en date du 31 octobre 2017, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 62,61 \$.

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 2017.

Nom	Date d'attribution	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	12 déc. 2007	392 928	26,93	12 déc. 2017	14 021 636			-	
	10 déc. 2008	458 720	17,44	10 déc. 2018	20 722 676			-	
	9 déc. 2009	316 928	29,25	9 déc. 2019	10 574 303			-	
	8 déc. 2010	283 840	34,34	8 déc. 2020	8 025 576			-	
	14 déc. 2011	266 672	34,09	14 déc. 2021	7 606 819			-	
	12 déc. 2012	248 296	38,36	12 déc. 2022	6 021 178			-	
	10 déc. 2013	222 472	44,96	10 déc. 2023	3 927 743			-	
	10 déc. 2014	185 240	47,93	10 déc. 2024	2 719 323	80 492	5 039 605	-	
	9 déc. 2015	266 588	42,17	9 déc. 2025	5 449 059	84 952	5 318 866	-	
	12 déc. 2016	220 304	54,69	12 déc. 2026	1 744 808	68 591	4 294 453	-	
Total		2 861 988			80 813 120	234 035	14 652 925	-	
Ghislain Parent	8 déc. 2010	15 296	34,34	8 déc. 2020	432 494			429 588	
	14 déc. 2011	12 336	34,09	14 déc. 2021	351 884			759 111	
	12 déc. 2012	34 768	38,36	12 déc. 2022	843 124			242 949	
	10 déc. 2013	31 152	44,96	10 déc. 2023	549 989	794	49 709	149 127	
	10 déc. 2014	43 908	47,93	10 déc. 2024	644 569	14 310	895 930	-	
	9 déc. 2015	63 192	42,17	9 déc. 2025	1 291 644	15 103	945 576	-	
	12 déc. 2016	36 556	54,69	12 déc. 2026	289 524	14 477	906 434	-	
	Total		237 208		4 403 229	44 684	2 797 649	1 580 775	
Ricardo Pascoe	12 déc. 2007	85 440	26,93	12 déc. 2017	3 048 926			-	
	10 déc. 2008	99 768	17,44	10 déc. 2018	4 507 019			-	
	9 déc. 2009	113 864	29,25	9 déc. 2019	3 799 072			-	
	8 déc. 2010	100 784	34,34	8 déc. 2020	2 849 668			-	
	14 déc. 2011	60 000	34,09	14 déc. 2021	1 711 500			-	
	12 déc. 2012	55 872	38,36	12 déc. 2022	1 354 896			-	
	10 déc. 2013	50 056	44,96	10 déc. 2023	883 739			-	
	10 déc. 2014	49 400	47,93	10 déc. 2024	725 192	66 728	4 177 840	-	
	9 déc. 2015	71 092	42,17	9 déc. 2025	1 453 120	73 293	4 588 847	-	
	12 déc. 2016	58 748	54,69	12 déc. 2026	465 284	54 514	3 413 112	-	
Total		745 024		20 798 417	194 534	12 179 799	-		
Denis Girouard	8 déc. 2010	5 420	34,34	8 déc. 2020	153 251			-	
	14 déc. 2011	11 064	34,09	14 déc. 2021	315 601			-	
	12 déc. 2012	19 864	38,36	12 déc. 2022	481 702			-	
	10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	392 788			-	
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	322 314	22 260	1 393 680	-	
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	403 649	53 908	3 375 171	-	
	12 déc. 2016	34 000	54,69	12 déc. 2026	269 280	99 520	6 230 933	-	
	Total		134 300		2 338 585	175 687	10 999 785	-	
Diane Giard	14 déc. 2011	40 000	34,09	14 déc. 2021	1 141 000			830 278	
	12 déc. 2012	44 232	38,36	12 déc. 2022	1 072 626			240 470	
	10 déc. 2013	36 992	44,96	10 déc. 2023	653 094	943	59 029	177 088	
	10 déc. 2014	39 108	47,93	10 déc. 2024	574 105	26 905	1 684 535	88 660	
	9 déc. 2015	52 528	42,17	9 déc. 2025	1 073 672	29 672	1 857 771	57 821	
	12 déc. 2016	43 408	54,69	12 déc. 2026	343 791	24 432	1 529 694	-	
Total		256 268		4 858 289	81 952	5 131 029	1 394 316		

(1) La valeur des options dans le cours et non levées à la fin de l'exercice est établie selon l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2017, soit 62,61 \$, et le prix de levée des options multiplié par le nombre d'options non levées.

(2) La valeur marchande, ou de paiement, des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis est établie en multipliant le nombre d'unités d'actions par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2017, soit 62,61 \$.

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 2017.

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	1 812 281	3 198 931	2 413 125
Ghislain Parent	322 788	597 983	836 550
Ricardo Pascoe	437 430	3 183 587	3 281 850
Denis Girouard	153 275	3 572 746	2 509 651
Diane Giard	334 302	1 540 169	1 426 525

- (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 50,83 \$ alors que le prix de levée des options variait de 38,36 \$ à 47,93 \$.
- (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 :
 - augmentation du nombre d'actions réservées
 - 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
 - prolongation de la durée d'une option au-delà de l'échéance initialement prévue
 - 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
 - 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
 - modification au plafond de participation des initiés
- Sous réserve de ce qui précède, le Conseil peut décider, en tout temps, d'interrompre ou de résilier le 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 :
 - modification des critères d'admissibilité et des limites de participation au Régime d'options
 - modification des conditions d'octroi et des règles d'acquisition et de levée des options
 - ajouts, modifications ou 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
 - correction ou rectification de toute ambiguïté, stipulation incorrecte ou omission dans le texte du Régime d'options
 - modification des dispositions relatives à l'administration du Régime d'options
 - modification des 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 le pouvoir de consentir l'option modifiée
 - la modification ne cause pas un préjudice important aux droits des participants touchés par cette modification
- Au cours de l'exercice 2017, le Conseil a modifié le Régime d'options pour prolonger le délai accordé pour lever les options jusqu'à leur date d'échéance prescrite et ce, pour les départs à la retraite à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le tableau ci-dessous 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 2017.

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

- Le nombre d'actions ordinaires réservées à un participant ne peut pas dépasser 5 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.
- Le nombre total d'actions pouvant être émises à des initiés (au sens défini par les ACVM), à tout moment, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de la Banque, incluant les actions pouvant être émises à la levée d'options octroyées en vertu du Régime d'options, ne peut excéder 10 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.
- Le nombre total d'actions émises à des initiés, au cours de toute période d'un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de la Banque, incluant les actions émises à la levée d'options octroyées en vertu du Régime d'options, ne peut excéder 10 % du total des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	14 575 894	40,46 \$	11 188 972

Les informations présentées ci-dessous reflètent les nouvelles règles présentées dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX applicables pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2017.

	2017	2016	2015
Taux d'épuisement ⁽¹⁾	0,53 %	0,63 %	0,96 %

(1) Le taux d'épuisement est égal au nombre d'options octroyées durant l'exercice divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice applicable. Pour les fins du calcul 2017, le nombre d'options octroyées en décembre 2016, soit 1 804 016, est divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice 2017, soit 340 809 071. Pour l'exercice 2016, les chiffres correspondent à 2 140 420 et 337 460 213 alors que pour l'exercice 2015, ils correspondent à 3 170 260 et 329 790 444. Par ailleurs, le nombre d'options octroyées en décembre 2017 est de 1 836 348. Le taux d'épuisement pour cet octroi sera calculé en divisant par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice 2018.

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 prime annuelle admissible est plafonnée à 45 % du salaire de base depuis le 1^{er} janvier 2017. les gains admissibles moyens annuels sont plafonnés à 1 000 000 \$
Rente maximale pour le président et chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> La rente annuelle maximale à la retraite payable est plafonnée à 1 500 000 \$
Cotisations des Membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 18 941 \$ 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 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.

Depuis 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 de participants 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 24 des états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2017 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de déficit.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2017, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2016 au 31 octobre 2017, 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 2017.

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, ce qui pourrait 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 ^{(6) (7) (8)}		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ⁽¹¹⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽¹²⁾	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾
		À la fin de l'exercice (\$) ⁽⁹⁾	À 65 ans (\$) ⁽⁹⁾				
Louis Vachon	31,4	1 415 000	1 500 000 ⁽¹³⁾	15 647 000	737 000	462 000	16 846 000
Ghislain Parent	10,3	104 000	242 000	1 201 000	285 000	37 000	1 523 000
Ricardo Pascoe	16,1	185 000	341 000	2 873 000	123 000	104 000	3 100 000
Denis Girouard ⁽⁵⁾	4,5	18 900	80 000	196 000	218 000	34 000	448 000
Diane Giard	9,1	100 000	230 000	1 302 000	181 000	61 000	1 544 000

- (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. Pour les autres Membres de la haute direction, la prime admissible est plafonnée à 45 % du salaire de base et les gains admissibles moyens sont limités au maximum énoncé à la note 2 du présent tableau.
- (2) Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Ghislain Parent, Ricardo Pascoe, Denis Girouard et Diane Giard.
- (3) Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006, il a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, de 2,5 % du salaire par année pour la période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2017, et il 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, Denis Girouard 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, le 26 septembre 2011 pour Diane Giard et le 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard. Ricardo Pascoe accumule 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant le 1^{er} janvier 2014.
- (5) Les années de participation antérieures au 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard sont attribuables au régime de retraite des employés de Financière Banque Nationale inc. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au régime de retraite des employés désignés de la Banque.
- (6) Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- (7) 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.
- (8) 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.
- (9) 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 (60 ans pour Denis Girouard, 61 ans pour Louis Vachon, Ricardo Pascoe et Diane Giard, et 62 ans pour Ghislain Parent) calculée au prorata du nombre d'années de service créditées à la fin de l'exercice.
- (10) 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 2016 ou au 31 octobre 2017. 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 3,60 % au 31 octobre 2016 et de 3,65 % au 31 octobre 2017. Ces valeurs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 3,75 % au 31 octobre 2016. La valeur des prestations payables par les cotisations additionnelles versées par le Membre de la haute direction visé est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.
- (11) 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.
- (12) 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 actuarielles autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles.
- (13) La rente de Louis Vachon est plafonnée à 1 500 000 \$.

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, qui 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; 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.

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 2017.

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.

Composante de rémunération	Départ volontaire	Terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante	Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement)	Changement de contrôle et cessation d'emploi dans les deux ans	Retraite
Salaire	Cessation		Indemnité de fin d'emploi versée sous forme de montant forfaitaire ou de maintien de salaire	Indemnité de départ ⁽¹⁾ payée pendant une période de 24 mois jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite	Cessation
Prime annuelle	Annulation		Calcul au prorata du nombre de mois travaillés		
UAP / UAR ⁽²⁾			Acquisition à la date de fin d'emploi	Acquisition selon l'échéancier initial ⁽³⁾	
Options	Délai de 30 jours pour lever les options acquises	Annulation	Délai 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	Options non acquises deviennent immédiatement acquises. Délai de 12 mois accordé pour lever les options	Acquisition des options non acquises selon l'échéancier initial et délai de cinq ans pour lever les options acquises ⁽³⁾⁽⁴⁾
UAD	Les unités acquises sont monnayées et les unités non acquises sont annulées		Délai octroyé pour monnayer les unités acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit le cas échéant	Acquisition à la date de fin d'emploi et délai de 12 mois accordé pour les monnayer	Acquisition à la retraite et délai jusqu'au 1 ^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la retraite pour les monnayer
Avantages sociaux	Fin de l'admissibilité en date du départ volontaire ou de la date de fin d'emploi				Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent selon le programme en vigueur
Régime de retraite	À la date de fin d'emploi, la prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée				Prestation de retraite versée mensuellement

- (1) Équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années.
- (2) Départ volontaire et terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante : l'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur des Marchés financiers, attribuées en UAR, se poursuit selon le même échéancier et sont monnayées au moment de leur acquisition si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.
- (3) Si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.
- (4) Au cours de l'exercice 2017, le Conseil a modifié le Régime d'options pour prolonger le délai accordé pour lever les options jusqu'à leur date d'échéance prescrite et ce, pour les départs à la retraite à partir du 1^{er} janvier 2018.

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 des 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 estimatives qui auraient été versées aux Membres de la haute direction visés si leur emploi avait pris fin le 31 octobre 2017. Ces sommes ne comprennent pas ce qui pourrait être pris en compte en vertu de la common law et du droit civil.

Nom	Valeur supplémentaire estimative 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	–	5 681 280 \$
Ghislain Parent	0	–	1 713 345 \$
Ricardo Pascoe	0	–	6 494 686 \$
Denis Girouard	0	–	8 057 137 \$
Diane Giard	0	–	2 978 280 \$

- (1) La valeur supplémentaire estimative 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 2017 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 (excluant les UAD) déjà octroyée au cours des exercices antérieurs à 2017. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2017, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 14 652 925 \$ pour Louis Vachon, 2 604 964 \$ pour Ghislain Parent, 12 179 799 \$ pour Ricardo Pascoe, 10 999 785 \$ pour Denis Girouard et 4 640 093 \$ pour Diane Giard.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2017 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 2017. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2017, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 22 826 124 \$ pour Louis Vachon, 4 515 688 \$ pour Ghislain Parent, 14 318 454 \$ pour Ricardo Pascoe, 11 831 156 \$ pour Denis Girouard et 6 730 401 \$ pour Diane Giard.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

La Banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer ses politiques et ses pratiques de rémunération. La présente section de la Circulaire fournit l'information complémentaire sur les preneurs de risques importants exigée par les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiées par le Conseil de stabilité financière et conformément aux obligations d'information prévues par le troisième pilier de l'accord de Bâle sur le contrôle bancaire.

Les critères d'identification des fonctions dont les titulaires sont considérés comme preneurs de risques importants sont établis par le comité de ressources humaines selon les recommandations du Groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, lesquelles sont fondées sur les principes du CSF ainsi que sur les pratiques du marché. Comme point de départ, la direction a établi que toutes les personnes occupant des postes de premier vice-président ou de niveau supérieur ainsi que les Dirigeants et certains spécialistes (principalement les directeurs généraux) des Marchés financiers sont considérées comme des preneurs de risques importants. De plus, le comité de ressources humaines prend en considération toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes, peuvent prendre des décisions qui ont une influence marquée sur l'exposition au risque de la Banque.

Rémunération attribuée en 2017

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants pour les exercices 2016 et 2017. La valeur de la rémunération différée (fondée sur des titres de capitaux propres) est illustrée d'après la valeur prévue au moment de l'attribution.

Les montants sont en millions de dollars.

Rémunération octroyée	2017		2016	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Nombre d'employés	5	179	5	161
Rémunération fixe				
• En espèces (non différée)	2,9 \$	34,5 \$	2,8 \$	31,6 \$
Rémunération variable				
• En espèces (non différée)	10,5 \$	120,1 \$	7,1 \$	103,5 \$
• En actions et titres liés à des actions (différée)	15,1 \$	88,8 \$	15,9 \$	84,1 \$
Rémunération différée				
En cours				
• Acquise	101,7 \$	91,3 \$	56,3 \$	63,2 \$
• Non acquise	60,2 \$	225,3 \$	37,2 \$	144,4 \$
Paiement en cours d'exercice	17,3 \$	89,2 \$	10,9 \$	60,9 \$

La totalité de la rémunération différée en cours peut faire l'objet d'ajustements tacites (variation du cours de l'action) et explicites (politique de récupération de la rémunération variable). Au cours de l'exercice 2017, aucun ajustement explicite de la rémunération différée attribuée au cours d'un exercice précédent n'a été réalisé.

Autre rémunération

Le tableau ci-dessous présente les attributions en espèces et sous forme de rémunération différée attribuées à l'embauche, dont les primes minimales garanties dans le cadre de programmes de rémunération variable.

Autre rémunération	2017		2016	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Primes offertes à l'embauche en vertu de la politique de primes garanties				
• Nombre d'employés	0	11	0	12
• Primes à la signature	0	3,9 \$	0	5,0 \$
• Primes garanties	0	8,6 \$	0	10,7 \$
Indemnités de départ				
• Nombre d'employés	0	10	0	7
• Indemnités de départ	0	8,8 \$	0	3,9 \$

Programme de primes annuelles des Dirigeants et spécialistes du secteur des Marchés financiers

Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Visé à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats du secteur des Marchés financiers
Indicateur financier	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution directe ⁽¹⁾ du secteur des Marchés financiers <ul style="list-style-type: none"> – La Banque se réserve le droit d'ajuster l'enveloppe de primes de façon discrétionnaire en fonction de la performance globale de la Banque, dont le respect du niveau minimum de capital réglementaire tel que l'exigent les autorités réglementaires
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, telle 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 du secteur des Marchés financiers
Versement	<ul style="list-style-type: none"> • Les primes sont octroyées annuellement 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 annuelle attribuée et du niveau de fonction : <ul style="list-style-type: none"> › Dirigeants : la portion de la prime annuelle différée est déterminée de façon à assurer qu'un minimum de 50 % de la rémunération variable soit différé › Spécialistes : la portion différée est établie en fonction du montant de la prime annuelle selon une grille avec des taux progressifs • 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 6^e jour ouvrable de décembre • 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 d'ajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles, s'il y a lieu
Récupération de la rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières

(1) Prend en compte les revenus moins les dépenses qui sont sous le contrôle du secteur des Marchés financiers.

8. AUTRES RENSEIGNEMENTS

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

Encours total des prêts

Le 26 janvier 2018, l'encours total des prêts⁽¹⁾ consentis par la Banque ou l'une de ses filiales à des administrateurs, membres de la haute direction⁽²⁾ et employés ainsi qu'à d'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	18 789 090 \$ ^(A)	–

(A) Cet encours est composé de prêts dont 86 % sont garantis par des hypothèques immobilières.

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

Le tableau qui suit fait état des prêts⁽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 2017 (\$)	Encours au 26 janvier 2018 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2017	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2017 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
–	–	–	–	–	–	–
AUTRES PLANS						
GAGNON, Martin Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN	Prêts consentis par la Banque	2 625 000 \$ ⁽³⁾	1 966 487 \$ ⁽³⁾	–	–	–
PASCOE, Ricardo Chef de la transformation et premier vice-président à la direction	Prêts consentis par la Banque	0 \$ ⁽⁴⁾	200 000 \$ ⁽⁴⁾	–	–	–

- (1) 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) En date du 19 février 2018, 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 bulletin réduit de 2 % pour les termes de 3 ans et réduit de 2,50 % pour les termes de 5 ans, 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 0,5%, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par 2.
- (4) Ce montant représente le solde d'un prêt en dollars américains (en date du 26 janvier 2018, ce montant équivaut à 246 420 \$ en dollars canadiens, suivant un taux de 1,2321) consenti par la Banque pour l'achat d'un bien mobilier et portant intérêt au taux LIBOR en vigueur, majoré de 1,20 %, le tout amorti sur une période de 6 mois. Le taux d'intérêt sur un tel prêt est celui applicable à la clientèle.

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 125 000 000 \$ 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 2018 et il est renouvelable.

Programme de rachat d'actions

Le 5 juin 2017, un nouveau programme d'offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités (« OPR ») a débuté et prendra fin au plus tard le 4 juin 2018. Ce programme permet à la Banque d'acquérir, à l'occasion et au cours de la période susmentionnée, un maximum de 6 000 000 d'actions ordinaires, représentant environ 1,76 % des actions ordinaires alors en circulation. Le prix payé par la Banque pour toute action ordinaire rachetée par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto correspond au cours du marché des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au moment du rachat. Les actions ordinaires peuvent également être rachetées par d'autres moyens autorisés par la Bourse de Toronto et la réglementation applicable, y compris par des ententes privées ou des programmes de rachat d'actions conformément à toute dispense émise par les autorités réglementaires en valeurs mobilières. Un achat privé fait aux termes d'une dispense délivrée par une autorité réglementaire en valeurs mobilières se fera à escompte par rapport au cours du marché en vigueur. De l'avis du Conseil, le rachat des actions ordinaires dans le cadre de cette OPR offre à la Banque une souplesse supplémentaire pour gérer le capital et générer de la valeur pour les actionnaires. En date du 23 février 2018, la Banque avait racheté et annulé 3 500 000 d'actions ordinaires 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 secrétaire 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 2017](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2017, un exemplaire de la Notice annuelle 2017 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 2017, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant à la plus récente assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires 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 secrétaire 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.

En vertu des procédures de notification et d'accès, tout actionnaire qui souhaite recevoir, sans frais, un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'Assemblée ou dans l'année qui suit la date de dépôt de ladite Circulaire, doit procéder de la façon décrite dans la section « [Comment obtenir la Circulaire ?](#) » de la [partie 1](#) de la Circulaire.

Par ailleurs, l'information ci-dessous 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 le 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](#) ».

Par ailleurs, la Banque est 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.

Marques de commerce

Les marques de commerce utilisées dans la Circulaire comprennent notamment Banque Nationale du Canada, Banque Nationale, Financière Banque Nationale, *Réalisons vos idées, un client, une banque*, *Tout-En-Un Banque Nationale*, ainsi que leurs logos respectifs, qui sont des marques de commerce de la Banque utilisées sous licence par les tiers autorisés. 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 23 février 2018

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 ces propositions dans la Circulaire à titre informatif seulement. 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

« Démocratisation de l’accès aux postes de deux administrateurs

Il est proposé que le conseil d’administration adopte un règlement ouvrant la voie, pour deux postes d’administrateurs, à une mise en candidature issue du public, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d’un an ou jusqu’à ce qu’un successeur soit élu ou nommé.

Argumentaire

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n’auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d’un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d’administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient répondre aux exigences suivantes :

- Être engagé dans le milieu socio-économique;
- Être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;
- Être administrateur d’un organisme à but lucratif ou non lucratif;
- Répondre aux exigences de compétences et d’expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs;
- Être préférablement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d’administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d’administration, et ce partout au Canada.

Les candidats intéressés pourraient exprimer leur intérêt à la suite d’un processus d’appel public à candidatures par voie de presse et d’affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures face aux exigences énoncées devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses dans la circulaire de la direction en précisant qu’elles proviennent de l’appel public à candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes lors du scrutin seraient élues. Ces dernières seraient éligibles à une réélection chaque année jusqu’à concurrence d’un terme cumulatif maximum de douze ans.

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d’administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l’hypothèse que certains puissent transmettre leurs candidatures, il nous a été difficile d’identifier quelques profils d’administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d’identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d’administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives à la prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition. »

Position de la Banque :

Le Conseil estime que son processus de recherche, d'évaluation et de mise en candidature des administrateurs est sérieux et robuste. Le Conseil supervise le processus de planification de la relève mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance. Ce comité a 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.

Le comité élabore les critères de sélection des administrateurs et les révisé périodiquement. Ces critères préconisent la complémentarité des connaissances et des compétences des administrateurs dans leur ensemble. Le comité mise également sur l'indépendance, l'intégrité et la diversité des administrateurs dans le cadre de son processus.

Le comité établit et révisé annuellement la liste permanente des candidats potentiels à un poste d'administrateur et il invite les autres administrateurs et la direction de la Banque à lui faire des suggestions. S'il le juge approprié, il peut également retenir les services d'un conseiller externe en recrutement.

Avant de soumettre ses recommandations au Conseil, le comité organise une ou plusieurs rencontres entre tout candidat et certains membres du Conseil afin d'obtenir toute l'information nécessaire à l'évaluation de la candidature. Il vérifie également l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents académiques, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance.

Par ailleurs, le Conseil a élaboré une politique sur l'accès aux procurations pour promouvoir la capacité des actionnaires à avoir une influence sur la soumission des candidats à l'élection au Conseil. Cette politique précise comment les actionnaires admissibles peuvent soumettre des candidatures à l'élection au Conseil afin qu'elles soient incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration de la Banque. Un résumé de cette politique est présenté à la [section 4](#) de la Circulaire et le texte intégral de la politique peut être consulté sur le site Internet bnc.ca.

Alternativement, conformément à la Loi, les actionnaires qui détiennent au total au moins 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque pendant le délai minimal prévu par la Loi peuvent également présenter une proposition formelle de candidatures en vue de l'élection des administrateurs.

Finalement, les actionnaires qui ne remplissent pas les critères minimaux pour faire une proposition officielle, ou qui choisissent de ne pas le faire, peuvent quand même à tout moment recommander des candidats à l'élection au Conseil en soumettant les noms de ces candidats et les informations à l'appui à l'attention du secrétaire corporatif de la Banque tel que décrit à la sous-section « [Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires](#) » de la [section 4](#) de la Circulaire.

Pour plus de renseignements sur tous ces sujets, veuillez consulter la [section 4](#) de la Circulaire.

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

« Engagement vers la décarbonisation

Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.

Argumentaire

Lors d'une conférence d'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane affirmait que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier — comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique — y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, ont un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

S'inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« Task Force on Climate-related Financial Disclosures »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière assortis des résultats atteints;
- sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la nouvelle gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance. »

Position de la Banque :

Tel que mentionné dans son bilan social, la Banque est préoccupée par les conséquences de l'activité humaine sur l'environnement et, en particulier, par l'effet des changements climatiques.

La Banque est soucieuse de comprendre et de réduire au maximum l'impact de ses activités sur l'environnement, ainsi la Banque a mis en œuvre dans le passé, sur une base volontaire, différentes mesures visant à calculer et à réduire ses gaz à effet de serre, et elle continue à travailler activement à implanter diverses initiatives lui permettant d'améliorer son bilan environnemental. La Banque se garde à jour dans les développements reliés à la réduction de son empreinte environnementale et y travaille en continu, entre autres en misant sur l'efficacité énergétique. La Banque est d'ailleurs reconnue pour son leadership en ce domaine.

Pour plus de renseignements sur les initiatives de la Banque, veuillez consulter le bilan social de la Banque disponible sur le site Internet bnc.ca.

De plus, la Banque, par ses activités de financement, soutient activement la transition énergétique qui s'effectue depuis quelques années au pays. Les prêts aux énergies vertes sont en forte hausse. La Banque publiera au cours des prochains trimestres plus d'information sur son portefeuille de financement énergétique. La Banque est d'avis que la publication de cette information sera conforme à l'esprit des recommandations envisagées par le groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique. La Banque suit d'ailleurs les travaux du groupe de travail et à terme prendra en considération les recommandations du groupe de travail TCFD dans la publication de ses divulgations en matière de changement climatique.

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

« Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers

Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, laquelle déclaration serait assortie de mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.

Argumentaire

Au cours de l'année 2017, près de 1000 courriels des employés de la banque Royale, de la banque de Montréal, de la banque canadienne impériale de commerce, de la banque Toronto-Dominion et de la banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Ceci conduisait l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % au moment de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour la maîtrise des risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque que la haute direction a mis en place des politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, que des contrôles permettent de donner une assurance raisonnable de leur respect et que des mesures disciplinaires sont prévues afin de faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

Des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la Déclaration devraient faire également l'objet de sanctions. »

Position de la Banque :

Tel que mentionné par la Banque dans son rapport annuel 2017, l'Agence de la consommation en matière financière au Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières ont démarré en 2017 une enquête à l'échelle de l'industrie concernant les pratiques de vente des institutions financières canadiennes d'importance systémique. La Banque prend au sérieux les allégations reliées aux pratiques de vente de l'industrie. La Banque a pleinement collaboré au processus de revue de l'ACFC et du BSIF et elle suit de près les développements et les conclusions à venir de ces agences.

Le Conseil prend également au sérieux la promotion d'une culture d'éthique commerciale et d'intégrité. À cet effet, veuillez vous référer à la sous-section « [Culture d'éthique commerciale et d'intégrité au sein de la Banque](#) » à la [section 4](#) de la Circulaire. L'honnêteté, la confiance, l'intégrité et la loyauté envers les clients sont des concepts bien présents dans le code de conduite et de déontologie de la Banque depuis plusieurs années. Dans un souci continu de clarté, ce code a été modifié en juin 2017 pour illustrer le concept de respect de la clientèle dans le contexte des pratiques de vente.

Chaque administrateur, dirigeant et employé doit certifier sa conformité audit code sur une base annuelle. Ce code prévoit des mesures correctives et disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement en cas d'infraction.

Le Code de conduite et de déontologie de la Banque est disponible sur le site Internet bnc.ca.

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

« Divulgateion du ratio d'équité

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio d'équité utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio d'équité ou l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de cette étude favorisait le maintien du recours à cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation. »

Position de la Banque :

Le Conseil veille à ce que les politiques et programmes de rémunération en place soient concurrentiels, tant pour les dirigeants que pour l'ensemble des employés, tout en servant les intérêts des actionnaires et la prospérité à long terme de la Banque. Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération attribuée à l'ensemble des employés soit établie de façon juste et équitable. La Banque a adopté au fil des ans une multitude de pratiques assurant une rémunération équitable à tous les niveaux de l'organisation, dont notamment des échelles salariales tenant compte de l'importance de chaque fonction et également, des mesures de performance semblables sont utilisées pour les dirigeants et tous les employés dans le cadre du régime de rémunération incitative, assurant ainsi des paiements du même ordre relatif.

La Banque est d'avis que la divulgation de ses politiques et pratiques ainsi que son approche décrite à la [section 7](#) de la Circulaire sont susceptibles d'informer adéquatement les actionnaires et employés de la Banque quant au processus rigoureux et équitable mis en place par le Conseil pour la détermination de la rémunération. Le Conseil ne privilégie pas la divulgation des ratios de comparaison verticale, considérant que les résultats rattachés à ce type de mesure peuvent fluctuer significativement d'une entreprise à l'autre en fonction d'un ensemble de facteurs (composantes de rémunération considérées, employés identifiés, périmètre géographique, coût de la vie selon les différentes juridictions, etc.) et peuvent occasionner des biais importants dans leurs interprétations. Divers ratios sont néanmoins soumis au comité de ressources humaines à titre de complément d'information.

Enfin, le Conseil s'engage à rester à l'affût de l'évolution de la question du ratio d'équité, particulièrement suite à l'application des règles sur la divulgation d'un ratio de comparaison de la rémunération par les sociétés américaines. La Banque s'engage également à continuer de partager certaines informations, telles que le nombre d'employés en équivalent temps plein inclus dans le rapport annuel et permettant de calculer ce type de ratio si désiré.

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 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
Adresse électronique : relationsinvestisseurs@bnc.ca
Internet : bnc.ca/relationsinvestisseurs

Communication avec le conseil d'administration

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

CODE DE PROCÉDURE

L'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») a pour objectif de faire part des résultats et des projets en cours de la Banque, mais également de connaître l'opinion des actionnaires au sujet des propositions soumises au vote, tel qu'il est prévu à l'ordre du jour présenté dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, et de répondre à leurs questions.

En assistant à l'assemblée, chacun accepte de respecter le présent code de procédure.

Inscription – Seuls les détenteurs d'actions ordinaires et les propriétaires véritables d'actions ordinaires à la date de référence, et leurs fondés de pouvoir (ci-après respectivement les « actionnaires », les « propriétaires véritables » et les « fondés de pouvoir »), peuvent participer à l'assemblée. Tous les participants doivent confirmer leur présence et, le cas échéant, obtenir leurs bulletins de vote auprès de l'un des représentants de l'agent des transferts de la Banque qui se trouvent à l'entrée de la salle. Les personnes invitées par la Banque peuvent également assister à l'assemblée. Ces dernières doivent confirmer leur présence auprès de l'un des représentants de la Banque qui se trouvent à l'entrée de la salle.

Enregistrement interdit – Il est interdit de photographier ou faire des enregistrements audio ou vidéo lors de l'assemblée.

Président de l'assemblée – Le président de l'assemblée est responsable d'assurer le bon déroulement de l'assemblée. Il maintient l'ordre et exerce tous les pouvoirs nécessaires à cette fin. Ses décisions sont finales et sans appel. Toute personne présente doit se conformer aux directives du président de l'assemblée. Le président de l'assemblée peut notamment intervenir afin d'empêcher tout commentaire ou toute question qui :

- n'est pas pertinent aux affaires de la Banque;
- a trait à un litige en cours;
- est diffamatoire;
- répète substantiellement une question ou une discussion ayant déjà eu lieu lors de l'assemblée;
- traite de réclamations personnelles.

Ordre du jour – L'assemblée se déroule suivant l'ordre prévu à l'avis de convocation préalablement publié et transmis aux actionnaires. Les actionnaires, propriétaires véritables et fondés de pouvoir souhaitant intervenir lors de l'assemblée sont priés de restreindre leur intervention au sujet traité. Les autres sujets pourront faire l'objet d'une intervention durant la période de questions.

Personnes habilitées à voter – Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir peuvent participer au vote. Les propriétaires véritables ne peuvent participer au vote lors de l'assemblée, à moins de s'être nommés fondés de pouvoir.

Propositions d'actionnaires – L'actionnaire dont une proposition est incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction est invité à la présenter personnellement, ou par le biais de son fondé de pouvoir. Une période de temps lui est allouée pour présenter son argumentation. Il dispose également d'une période de temps additionnelle pour fins de réplique, s'il le désire, avant le vote.

Temps d'intervention – Afin de permettre le déroulement efficace de l'assemblée et de la période de questions, dans le respect des droits de chacun des participants, la durée de toute intervention d'un actionnaire, d'un propriétaire véritable ou d'un fondé de pouvoir ne peut excéder trois minutes. Néanmoins, le président de l'assemblée peut, à sa discrétion, déterminer le temps alloué aux discussions sur chaque sujet abordé.

Période de questions – Seuls les sujets ayant trait à la Banque peuvent faire l'objet de questions de la part des actionnaires, des propriétaires véritables et des fondés de pouvoir. Un actionnaire, un propriétaire véritable ou un fondé de pouvoir qui souhaite poser une question doit s'identifier et confirmer son statut comme tel (actionnaire, propriétaire véritable ou fondé de pouvoir) avant de poser sa question. Chaque actionnaire, propriétaire véritable ou fondé de pouvoir peut poser un maximum de trois questions.

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®).





™ RÉALISONS VOS IDÉES est une marque de commerce de la Banque Nationale du Canada.