


Assemblée annuelle des actionnaires

24 avril 2019

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



Votez
sur les sujets
soumis au vote
des actionnaires

3 DOCUMENTS IMPORTANTS



L'AVIS DE CONVOCATION

Il indique les sujets soumis au vote et vous informe aussi de :
où, quand et comment voter.



LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Présent document qui vous permet de vous informer avant de voter sur les
sujets soumis au vote ainsi que sur l'expérience et les compétences des
candidats à un poste d'administrateur, sur leur rémunération ainsi que
celle de la haute direction et sur les pratiques de gouvernance de la Banque.



LE FORMULAIRE DE VOTE

Vous ne pouvez être présent à l'assemblée des actionnaires ?
Utilisez le formulaire de vote transmis par la poste ou par courriel.

Votez

sur les sujets
soumis au vote
des actionnaires

Termes et abréviations utilisés →

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

Actionnaire : tout détenteur inscrit ou propriétaire véritable détenant des actions ordinaires de la Banque

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Assemblée : Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le mercredi 24 avril 2019 à 10h (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.

Détenteur inscrit : toute personne détentrice d'actions ordinaires immatriculées à son nom au registre de la Banque

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 inc.

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 2018) : 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;
- 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;
- les premiers vice-présidents à la direction, et cochefs, Marchés financiers;
- la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Marketing;
- la première vice-présidente à la direction, Expérience Employé et Opérations;
- le premier vice-président à la direction, Entreprises et Assurances;
- 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;

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

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

Martin Gagnon – premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN.

Notice annuelle 2018 : Notice annuelle de la Banque datée du 4 décembre 2018 et déposée le 5 décembre 2018 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com

PAAR : Programme d'allocation après retraite

PRI : Programme annuel de rémunération incitative

Propriétaire véritable : toute personne détentrice d'actions ordinaires immatriculées au nom d'un prête-nom en sa faveur, soit un courtier en valeurs mobilières, un autre intermédiaire ou un mandataire dûment autorisé

Rapport annuel 2018 : Rapport annuel de la Banque déposé le 5 décembre 2018 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com, incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2018 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.

Sommaire	P. 1
1. Renseignements sur le vote	P. 7
2. Ordre du jour de l'assemblée	P. 14
Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant	P. 14
Élection des administrateurs	P. 14
Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	P. 15
Nomination de l'auditeur indépendant	P. 16
Augmentation du montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs	P. 17
Propositions d'un actionnaire	P. 18
3. Candidats à un poste d'administrateur	P. 19
4. Rémunération des administrateurs	P. 28
5. Pratiques de gouvernance	P. 34
6. Comités du conseil	P. 54
Comité d'audit	P. 55
Comité de gestion des risques	P. 57
Comité de révision et de gouvernance	P. 58
Comité de ressources humaines	P. 60
7. Rémunération des membres de la haute direction	P. 62
Message aux Actionnaires	P. 63
Principes directeurs en rémunération	P. 66
Gouvernance de la rémunération	P. 69
Processus décisionnel en matière de rémunération	P. 73
Rémunération des Membres de la haute direction visés	P. 79
8. Autres renseignements	P. 107
Annexe A – propositions d'un actionnaire	P. 110

AVIS DE CONVOCATION
à l'assemblée annuelle des
détenteurs d'actions ordinaires
de la Banque Nationale du Canada
et avis d'accès aux documents
reliés aux procurations



Fairmont Le Château Frontenac
1, rue des Carrières
Québec (Québec) Canada

Joignez-vous à nous lors de l'assemblée annuelle afin de vous prononcer sur les questions suivantes :

ORDRE DU JOUR

Pour plus de renseignements, veuillez consulter :

1	Recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2018 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant	<i>Partie 2 de la Circulaire et Rapport annuel 2018</i>
2	Élire les administrateurs	<i>Partie 2 de la Circulaire</i>
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	<i>Partie 2 de la Circulaire</i>
4	Nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant	<i>Partie 2 de la Circulaire</i>
5	Examiner et, le cas échéant, confirmer par résolution extraordinaire, l'approbation du Règlement administratif relatif à la rémunération des administrateurs qui établit à 3 500 000 \$ le montant global de la rémunération pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs de la Banque au cours d'un exercice	<i>Partie 2 de la Circulaire</i>
6	Examiner les propositions présentées par un actionnaire	<i>Partie 2 et Annexe A de la Circulaire</i>
7	Examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie	<i>Partie 2 de la Circulaire</i>

**VOTEZ
MAINTENANT!**
C'est simple.

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

Consultez la Circulaire sur le site Internet bnc.ca à l'adresse bnc.ca/relationinvestisseurs ou sur sedar.com

Vous recevrez par la poste ou par courriel, joint à un exemplaire du présent avis, un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires de la Banque. Pour plus de renseignements sur la procédure de vote, veuillez consulter la [Partie 1](#) de la Circulaire.

Qui peut voter ?

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables détenant des actions à la date de clôture des registres, le 1^{er} mars 2019 à 17h (HNE), sont habiles à recevoir un avis de convocation et à exprimer un vote par action ordinaire lors de l'Assemblée, sous réserve de la Loi sur les Banques (Canada).

Vous êtes détenteur inscrit si les actions ordinaires que vous détenez sont immatriculées à votre nom au registre de la Banque. Vous êtes propriétaire véritable si vos actions ordinaires sont détenues en votre nom par un intermédiaire, tel un courtier en valeurs mobilières. Pour plus d'information, consultez la [Partie 1](#) de la Circulaire.

DÉTENTEUR INSCRIT



VOTER via le formulaire de procuration

Vous devez suivre les instructions se trouvant sur votre formulaire de procuration et transmettre vos instructions en utilisant l'un des moyens suivants :



Votre formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Société de fiducie Computershare du Canada **au plus tard le lundi 22 avril 2019 à 17 h (HAE)**.

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

VOTER via le formulaire d'instructions de vote

Vous devez suivre les instructions se trouvant sur votre formulaire d'instructions de vote et transmettre vos instructions en utilisant l'un des moyens suivants :



Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions suffisamment à l'avance pour que votre vote soit traité **avant 17h (HAE) le lundi 22 avril 2019**. Référez-vous aux directives apparaissant sur votre formulaire d'instructions de vote.

Si vous préférez voter lors de l'Assemblée ou nommer un fondé de pouvoir afin de vous y représenter et y exercer vos droits de vote, veuillez vous référer à votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote, de même qu'à la [partie 1](#) de la Circulaire pour connaître la marche à suivre.

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, le 1^{er} mars 2019, 335 579 811 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi sur les Banques (Canada).

Comment obtenir un exemplaire imprimé de la Circulaire ?

Vous pouvez 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 la Circulaire, 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 à 16 chiffres 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)	
Entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.		

Si vous en faites la demande avant la date de l'Assemblée, la Circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables. 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 4 avril 2019 à 17 h (HAE).

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.

Procédures de notification et d'accès

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, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement. Ainsi, à moins d'en faire la demande, vous ne recevrez pas la Circulaire par la poste.

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. La Banque est fière de poser ce geste pour l'environnement.

**VOTEZ
MAINTENANT!**
C'est simple.

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

Consultez la Circulaire sur le site Internet bnc.ca à l'adresse bnc.ca/relationinvestisseurs ou sur sedar.com

Questions 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.

Par ordre du conseil d'administration,
BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) *Dominic Paradis*
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 1^{er} mars 2019

Montréal, le 1^{er} mars 2019

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du Conseil et aux Membres de la direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des Actionnaires de la Banque.

Cette assemblée, tenue dans la ville de naissance de la Banque à l'occasion de son 160^e anniversaire, est pour nous l'occasion de vous faire part de nos réalisations et de nos projets en cours. C'est également l'opportunité de connaître votre opinion au sujet des propositions soumises au vote, ainsi que de répondre à vos questions. Dans la foulée des efforts déployés par la Banque afin de minimiser son impact environnemental, l'événement se voudra écoresponsable.

Nous sommes heureux des avancées de la Banque dans les différentes facettes de ses affaires et qui sont le fruit des efforts des gens de talent qu'elle emploie. Au cours des dernières années, nous avons porté une attention particulière au suivi de la transformation de la Banque, tant organisationnelle que technologique, ainsi qu'à ses retombées. Les efforts de transformation et d'évolution culturelle se sont poursuivis en 2018 avec un grand nombre d'initiatives afin de bonifier en continu l'expérience client. La Banque a poursuivi ses investissements dans des initiatives axées sur la technologie et le numérique afin d'être une banque simple et efficace répondant aux attentes de ses clients. Des investissements majeurs ont également été faits dans les données et en cybersécurité afin de protéger les renseignements personnels des clients et offrir un service amélioré.

Également, nous sommes fiers que la Banque poursuive son engagement envers la diversité, autant au niveau du recrutement de ses employés que de la sélection des candidats à un poste d'administrateur. L'importance de favoriser le dialogue entre les actionnaires et le Conseil et les Membres de la haute direction a été soulignée par l'adoption d'une politique de communication avec les actionnaires.

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 intitulée « Exercice des droits de vote » de la [partie 1](#) de la circulaire.

La webdiffusion de cet événement sera accessible en vous rendant à la section « Relations investisseurs » de notre site Internet, à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs.

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

Sommaire


SUJETS SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES		Recommandation du Conseil et de la direction
1	Élection des administrateurs	En faveur de chacun des candidats P. 14
2	Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	En faveur P. 15
3	Nomination de l'auditeur indépendant	En faveur P. 16
4	Augmentation du montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs	En faveur P. 17
5	Propositions d'un actionnaire	Contre P. 18


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


Vous êtes invités à élire les 14 administrateurs qui composeront le Conseil. 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 [5](#) de la Circulaire.

Candidats à un poste d'administrateur	Âge	Administrateur depuis	Occupation principale	Indépendant	Comité	Présence au Conseil et aux comités en 2018	Autres directoirats de sociétés publiques
Raymond Bachand	71	Octobre 2014	Conseiller stratégique, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓		100 %	• Transat A.T. inc.
Maryse Bertrand	60	Avril 2012	Administratrice de sociétés	✓	 P	92 %	• Metro inc. • Les Vêtements de Sport Gildan inc.
Pierre Blouin	61	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓		100 %	• Fortis inc.
Pierre Boivin	65	Avril 2013	Président et chef de la direction, Claridge inc.	✓	 P	91 %	• La Société Canadian Tire Limitée
Patricia Curadeau-Grou	63	Nouvelle candidate	Administratrice de sociétés	✓	-	-	• Cogeco Communications inc.
Gillian H. Denham	58	Octobre 2010	Présidente, Authentum Partners Ltd.	✓		100 %	• Chemin de fer Canadien Pacifique limitée • Kinaxis Inc. • Morneau Shepell inc.
Jean Houde	73	Mars 2011	Président du Conseil	✓		100 %	• Énergir inc.
Karen Kinsley	62	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓	 P 	100 %	• Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix • Saputo inc.
Rebecca McKillican	39	Octobre 2017	Présidente et chef de la direction, Well.ca inc.	✓		100 %	-
Robert Paré	64	Avril 2018	Conseiller stratégique, Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓		100 %	• Groupe ADF inc. • Québecor inc.
Lino A. Saputo, Jr.	52	Avril 2012	Chef de la direction et président du conseil d'administration, Saputo inc.	✓		96 %	• Saputo inc.
Andrée Savoie	47	Avril 2015	Présidente et présidente du conseil d'administration, Acadian Properties Ltd.	✓	 	100 %	-
Pierre Thabet	61	Mars 2011	Président, Boa-Franc inc.	✓	 P	100 %	-
Louis Vachon	56	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

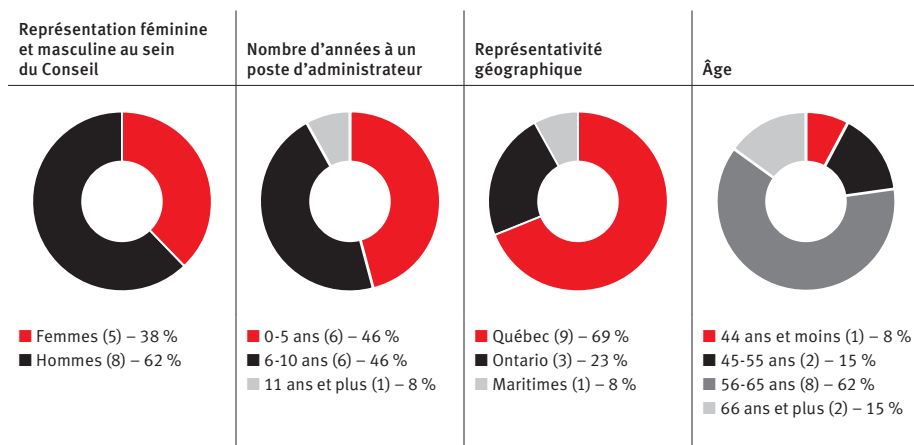
 Président de comité

Les candidats à un poste d'administrateur en quelques données

Compétences et expertises	Raymond Bachand	Maryse Bertrand	Pierre Blouin	Pierre Boivin	Patricia Curadeau-Grou	Gillian H. Denham	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			✓	✓					✓					

Bien que les candidats à un poste d'administrateur possèdent diverses compétences, le présent tableau illustre leurs principaux domaines d'expertise.

Les membres du Conseil en quelques données



FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Exercice 2018

- Aucun changement n'a été apporté à la rémunération directe cible du président et chef de la direction, ainsi qu'aux autres Membres de la haute direction visés
- Une troisième mesure portant sur l'évaluation de l'expérience client a été ajoutée dans la formule de calcul des primes annuelles. La création de l'enveloppe de primes annuelles est donc maintenant fondée sur trois mesures clairement alignées sur nos priorités stratégiques visant à atteindre un niveau élevé de rentabilité, d'efficacité et de satisfaction du client
- Compte tenu de la solide performance de la Banque (résultat net record de 2,2 G\$), le comité de ressources humaines a approuvé, suivant la formule préalablement approuvée, la création des enveloppes de primes annuelles à 112 % de la cible
- Compte tenu de la création du programme de rémunération incitative de la Banque à 112 % de la cible, la rémunération totale directe versée (incluant la rémunération à moyen et à long terme) au président et chef de la direction s'est établie à 102,6 % de la cible

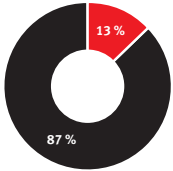
Exercice à venir

- La Banque poursuivra ses efforts de transformation, dont la pierre angulaire est l'évolution de la culture vers une organisation encore plus agile, collaborative et centrée sur l'humain. À compter de 2019, tous les Membres de la haute direction partageront des objectifs de performance communs et participeront au même programme annuel de rémunération incitative (PRI), afin d'assurer un alignement fort sur la réalisation de notre mission commune

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 et satisfaction client et niveau de performance individuelle
	Moyen terme	UAP	Valeur des actions ordinaires et rendement total à l'actionnaire relatif aux autres banques
		UAR	Valeur des actions ordinaires de la Banque
	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		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Court terme	Prime annuelle											
Moyen terme	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 %										
	Unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR)	 Acquisition sur une période de trois ans										
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 banques et autres institutions 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 sur celle des actionnaires

- ✓ Tenue d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction
- ✓ Alignement de la rémunération du président et chef de la direction 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, à titre de président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années s'élevait à 139 \$ en date du 31 décembre 2018. 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 198 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 87](#) 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 139 \$
(en date du 31 décembre 2018)

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 198 \$
(en date du 31 décembre 2018)

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

Une politique contre les opérations de couverture et 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		61,0 fois
Autres Membres de la haute direction visés	4 fois	
Ghislain Parent		15,7 fois
Denis Girouard		24,2 fois
Ricardo Pascoe		59,8 fois
Martin Gagnon		12,5 fois

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

1.

Renseignements sur le vote

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 mercredi 24 avril 2019 à 10 h (HAE), au Fairmont Le Château Frontenac situé au **1, rue des Carrières, à Québec (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 1^{er} mars 2019 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, 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.

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/relationsinvestisseurs ou sur le site sedar.com

1. Renseignements sur le vote



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 :	 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.
	Après l'Assemblée, composez le :	
	 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.		

Pour toute question 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 30 000 \$ 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

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

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

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



En adhérant à ce service, vous recevrez vos documents plus rapidement, vous contribuerez à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie, et aiderez à réduire les coûts élevés d'impression et d'expédition.

Contenu de 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 mieux connaître 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, le cas échéant.

À moins d'avis contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 1^{er} mars 2019.

Assister à l'Assemblée

Vous êtes invité à vous présenter en personne le 24 avril 2019 à 10 h (HAE) au [Fairmont Le Château Frontenac situé au 1, rue des Carrières, à Québec \(Québec\) 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 » du site Internet de la Banque à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs

L'enregistrement de l'Assemblée sera par ailleurs disponible pour réécoute sur le site Internet de la Banque jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée.

Droit de vote

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable et détenant des actions ordinaires de la Banque en date du 1^{er} mars 2019 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.

Vous pouvez exercer vos droits de vote avant ou lors de 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 (voir le tableau aux [pages 12](#) et [13](#) pour connaître la procédure).

En date du 1^{er} mars 2019, 335 579 811 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 plus de 10 % d'une catégorie des actions de la Banque 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 de la direction et du Conseil d'administration de la Banque, aucune personne n'est propriétaire, n'exerce le contrôle ni n'a la haute main sur plus de 10 % des actions en circulation en date du 1^{er} mars 2019.

1. Renseignements sur le vote

Désignation d'un fondé de pouvoir chargé de vous 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. Pour de plus amples renseignements sur la procédure veuillez consulter la [page 13](#).

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.

Comment votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos 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
Approbation du Règlement administratif relatif à la rémunération des administrateurs qui établit à 3 500 000 \$ le montant global de la rémunération pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs de la Banque au cours d'un exercice	EN FAVEUR
Propositions présentées par un actionnaire et reproduites à l'annexe A de la Circulaire	CONTRE

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.

1. Renseignements sur le vote

Changement ou 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.

Déroulement du dépouillement des votes et assurance de 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.

Consultation des 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 les sites Internet bnc.ca ou sedar.com.

1. Renseignements sur le vote

EXERCICE DES DROITS DE VOTE

DÉTENTEUR INSCRIT

OPTION 1
Vote par procuration

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'Assemblée, vous pouvez transmettre vos instructions par l'un des moyens suivants :



Allez sur le site **Internet** :
www.voteendirect.com



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).



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**.

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

OPTION 1
Vote par formulaire d'instruction de vote

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'Assemblée, vous pouvez transmettre vos instructions par l'un des moyens suivants :



Allez sur le site **Internet** :
www.proxyvote.com



Téléphonez au 1 800 474-7501 (français) ou au 1 800 474-7493 (anglais).



Transmettez le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté par **télécopieur** au 1 905 507-7793 ou au 514 281-8911.



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.

OPTION 2
Vote en personne à l'Assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez-vous inscrire dès votre arrivée auprès de Computershare au **Château Frontenac, 1 rue des Carrières, Québec (Québec) Canada**.

OPTION 2
Vote en personne à l'Assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez :

- vous nommer comme 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.

1. Renseignements sur le vote

DÉSIGNATION D'UN FONDÉ DE POUVOIR

DÉTENTEUR INSCRIT

FONDÉ DE POUVOIR

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 :

- ✓ par la poste :
 - 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.
- Votre formulaire de procuration devra être reçu au plus tard le 22 avril 2019, à 17h (HAE).

RÉVOCATION

Vous pouvez révoquer votre procuration de la manière suivante :

- ✓ en déposant un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé :
 - à l'attention du secrétaire corporatif, dont les coordonnées sont indiquées à la [page 116](#) de la Circulaire, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, 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.

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

FONDÉ DE POUVOIR

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.

Votre formulaire d'instruction de vote devra être reçu au plus tard le 22 avril 2019, à 17h (HAE) et suivant les directives qui y sont indiquées.

RÉVOCATION

Vous pouvez révoquer vos instructions de vote en suivant les directives de votre courtier en valeurs mobilières.

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 2018 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2018 de la Banque, disponible sur les sites Internet bnc.ca et 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 Patricia Curadeau-Grou.

Les candidats proposés à l'élection 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.

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 Actionnaires de la Banque.

Vote à la majorité

Le Conseil a adopté une politique de vote 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 Actionnaires.

Un administrateur élu dans ces circonstances devra remettre sans délai sa démission au comité de révision et de gouvernance qui, sauf circonstances exceptionnelles, fera une recommandation en ce sens au Conseil. Le Conseil publiera, dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle, 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 20 avril 2018 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 les sites Internet bnc.ca et sdar.com.

La politique de vote à la majorité est publiée dans la sous-section consacrée à la gouvernance sur le site Internet bnc.ca, sous l'onglet « À propos de nous ».



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

La responsabilité de déterminer les objectifs et principes liés à 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 actionnaires 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, 92,76 % 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, 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 2019. »

La résolution consultative ci-dessus, sur laquelle les détenteurs d'actions ordinaires sont appelés à se prononcer ne liera pas le Conseil, toutefois, celui-ci 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.

2. Ordre du jour de l'Assemblée

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 2018, 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 2018 et se terminant le 31 octobre 2019.

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 2018.

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.

	2018 (\$)	2017 (\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	3 144 307	3 044 308
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	1 940 177	2 047 999
Sous-total	5 084 484	5 092 307
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	25 280	72 658
Autres honoraires ⁽⁴⁾	210 394	628 422
Total	5 320 158	5 793 387

- (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.

Augmentation du montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs

La Loi requiert des banques de fixer par règlement administratif le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs au cours d'un exercice. Seuls les administrateurs qui ne sont pas dirigeants de la Banque ou de l'une de ses filiales sont rémunérés à ce titre. En 2013, les actionnaires ont approuvé une résolution ayant pour effet de porter de 1 800 000 \$ à 2 500 000 \$ ce montant. Depuis 2013, ce montant n'a pas été augmenté.

Les Actionnaires devraient approuver l'augmentation proposée notamment pour les raisons suivantes :

- Avoir la marge de manœuvre nécessaire afin de continuer à recruter des administrateurs qualifiés qui répondent aux critères de la Banque en matière de représentation géographique, de diversité d'expériences et de compétences et qui cadrent avec les objectifs stratégiques de la Banque.
- Se doter de la flexibilité nécessaire pour augmenter le nombre d'administrateurs, notamment pour assurer une transition efficace avec la relève si nécessaire.
- Envisager la création de nouveaux comités permanents ou *ad hoc* et rémunérer les membres de ces comités conformément au programme de rémunération de la Banque (voir [Partie 4](#)).
- Prendre en compte l'accroissement de la charge de travail et du temps que les administrateurs doivent consacrer à leur tâche en raison de la multiplication des enjeux auxquels la Banque doit faire face et la complexité du marché dans lequel elle évolue.

Au cours de l'exercice 2018, la rémunération versée à l'ensemble des administrateurs a totalisé 2 096 826 \$, soit 84 % du montant global autorisé. Compte tenu des raisons évoquées plus haut, le 31 octobre 2018, le Conseil a adopté une résolution approuvant le Règlement administratif relatif à la rémunération des administrateurs qui établit à 3 500 000 \$ le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs de la Banque au cours d'un exercice.

Suite à l'approbation de cette augmentation, le montant global autorisé demeurera le moins élevé des six grandes banques canadiennes. En date de la Circulaire, il était d'environ 50% moins élevé que les cinq autres grandes banques canadiennes.

Le comité de révision et de gouvernance et le Conseil de la Banque recommandent de voter **EN FAVEUR** de l'approbation du Règlement administratif relatif à la rémunération des administrateurs.

L'approbation de ce règlement administratif doit être confirmée par résolution extraordinaire adoptée au moins aux deux tiers des voix exprimées par les Actionnaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'Assemblée.

La résolution extraordinaire que les Actionnaires seront appelés à adopter à l'Assemblée est la suivante :

« **ATTENDU QUE** le Conseil a approuvé le 31 octobre 2018 le Règlement administratif relatif à la rémunération des administrateurs ayant pour objectif de faire passer de 2 500 000 \$ à 3 500 000 \$ le montant global de la rémunération pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs de la Banque au cours d'un exercice;

ATTENDU QUE ce règlement n'entrera en vigueur que lorsqu'il aura été confirmé par une résolution extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU :**QUE** le règlement administratif suivant soit approuvé :**RÈGLEMENT ADMINISTRATIF RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS**

Chaque administrateur reçoit la rémunération que le conseil d'administration détermine, à l'occasion, par voie de résolution et a droit au remboursement des frais et dépenses qu'il assume dans l'exercice de ses fonctions. Le montant global de la rémunération qui peut être versée à tous les administrateurs de la Banque, à titre d'administrateurs, au cours de chaque exercice financier de la Banque, ne peut excéder la somme globale de 3 500 000 \$. Un dirigeant à temps plein qui est membre du conseil d'administration ne peut recevoir aucune rémunération à titre d'administrateur ou de membre d'un comité du conseil d'administration.

QUE ce nouveau règlement administratif abroge et remplace toute disposition d'un règlement administratif antérieur établissant le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs de la Banque;

QUE tout dirigeant ou administrateur de la Banque soit autorisé à signer tous les documents et à prendre toutes les mesures nécessaires ou souhaitables afin de donner plein effet aux présentes. »

Propositions d'un Actionnaire

La Banque a reçu, dans les délais prévus par la Loi, et a inclus dans la Circulaire des propositions qui lui ont été transmises par un Actionnaire.

Le 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 que les propositions nos. 3 et 4 au vote des Actionnaires. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, les propositions nos. 1 et 2 non soumises au vote. La Banque a reproduit le texte intégral de ces deux propositions non soumises au vote ainsi que ses réponses à celles-ci à l'[annexe A](#) de la Circulaire.

Le texte intégral des propositions qui sont soumises au vote des Actionnaires est également reproduit à l'[annexe A](#) de la Circulaire.

Le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** les propositions nos. 3 et 4, pour les raisons énoncées à la suite de chacune de ces propositions.

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

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses Actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des Actionnaires devant avoir lieu en 2020 est le lundi 2 décembre 2019 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 ouvertes 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		
	1 ^{er} mars 2019	23 février 2018
Actions ordinaires	606 519	612 231
Unités d'actions différées	105 859	91 272
Valeur (\$)	44 281 416	44 855 351

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 23 février 2018 et du 1^{er} mars 2019 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés le 23 février 2018 et le 1^{er} mars 2019, soit 63,76 \$ et 62,16 \$, respectivement.

RAYMOND BACHAND



Indépendant
71 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis octobre 2014
- Résultat des votes en 2018 : 99,47 % 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 membre du conseil d'administration de Transat A.T. inc. depuis 2014 et agit à titre d'administrateur en chef depuis septembre 2018. Il a été président du conseil d'administration de Tourisme Montréal de 2014 à 2018. 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, lequel lui a décerné la distinction d'*Advocatus Emeritus*.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)
Membre du Conseil	14/14 100 %
Membre du CGR	13/13 100 %
Membre du CRG	5/5 100 %
Total	32/32 100 %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
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	
2018	1 352	10 181	11 533	62,16	716 891	560 000	9 009	128,0 % Oui
2017	1 123	8 029	9 152	63,76	583 531	500 000	7 842	116,7 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

MARYSE BERTRAND



Indépendante

60 ans
Westmount (Québec) Canada

- Administratrice depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2018 : 99,47 % 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 administratrice de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public depuis septembre 2018 et de Les Vêtements de Sport Gildan inc., depuis mai 2018. Elle est vice-présidente du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill. De plus, elle est membre des conseils d'administration de deux filiales de la Banque, soit Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie et Trust Banque Nationale inc. depuis 2018 et 2016, respectivement et préside le comité de déontologie de ces filiales depuis 2018. 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 est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université McGill et d'une maîtrise en gestion du risque de la Stern School of Business de la New York University. Maryse Bertrand est membre du Barreau du Québec, lequel lui a décerné la distinction d'Advocatus Emeritus.

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	13/14	93 %
Présidente et membre du CRG	5/5	100 %
Membre du CRH	6/7	86 %
Total	24/26	92 %

Sociétés ouvertes

Fonctions au sein des conseils et comités

Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2018)

Metro inc.	2015 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature
Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2018 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit et des finances • Membre du comité de gouvernance et de responsabilité sociale

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	
2018	5 381	17 218	22 599	62,16	1 404 753	560 000	9 009	250,8 % Oui
2017	5 226	13 821	19 047	63,76	1 214 436	500 000	7 842	242,8 % Oui

PIERRE BLOUIN



Indépendant

61 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2018 : 98,45 % 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 est de plus administrateur de Holding Excellence inc. depuis décembre 2016 et est membre de son comité d'audit depuis avril 2017. 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 Emergis 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	14/14	100 %
Membre du C/audit	5/5	100 %
Membre du CRH	7/7	100 %
Total	26/26	100 %

Sociétés ouvertes

Fonctions au sein des conseils et comités

Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2018)

Fortis inc.	2015 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité de gouvernance et des mises en candidatures • 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'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2018	0	5 977	5 977	62,16	371 530	560 000	9 009	66,3 % – ⁽⁷⁾
2017	0	3 392	3 392	63,76	216 273	500 000	7 842	43,2 % – ⁽⁷⁾

3. Candidats à un poste d'administrateur

PIERRE BOIVIN



Indépendant
65 ans
Montréal (Québec) Canada
• Administrateur depuis avril 2013
• Résultat des votes en 2018 :
98,29 % 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 est également administrateur de La Société Canadian Tire Limitée, depuis 2013. 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. De plus, il a siégé pendant plus de 12 ans sur divers conseils d'administration de sociétés ouvertes et privées dans le domaine des technologies de l'information et numériques. 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 honoraire et il a été reçu Officier de l'Ordre du Canada et chevalier de l'Ordre national du Québec.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	13/14	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Membre du CGR	12/13	La Société Canadian Tire Limitée	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Membre du comité de la gestion des ressources en personnel de direction et de la rémunération
Président et membre du CRH	6/7	2013 à ce jour	
Total	31/34		

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	
2018	14 795	11 711	26 506	62,16	1 647 612	560 000	9 009	294,2 % Oui
2017	14 685	8 531	23 216	63,76	1 480 252	500 000	7 842	296,0 % Oui

PATRICIA CURADEAU-GROU



Indépendante
63 ans
Montréal (Québec) Canada
• Nouvelle candidate
• Résultat des votes en 2018 :
–

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Patricia Curadeau-Grou est administratrice de sociétés, dont Cogeco Communications inc., une société de communication étant l'un des plus importants câblodistributeurs en Amérique du Nord, depuis janvier 2012 et membre de ses comités d'audit, des ressources humaines et des perspectives stratégiques. Elle est de plus administratrice de la Caisse de dépôt et de placement du Québec depuis octobre 2013 et membre de son comité d'investissement et de gestion des risques. Elle a été administratrice d'Uni-Select inc. de 2013 à 2018, dont elle a été membre du comité d'audit et du comité de ressources humaines et de la rémunération. Patricia Curadeau-Grou a occupé plusieurs postes au sein de la Banque de 1991 à 2012, dont notamment celui de chef des finances et vice-présidente exécutive, Finances, risques et trésorerie de 2007 à 2011 et, celui de première vice-présidente à la direction, Gestion des risques de 2011 à 2012. Elle a ensuite occupé un poste de conseillère au président jusqu'à son départ à la retraite en octobre 2015. Patricia Curadeau-Grou détient un baccalauréat en commerce (option finance et marketing) de l'Université McGill. Elle a été intronisée en 2007 au *Hall of Fame* des femmes les plus influentes au Canada du *Women's Executive Network*.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Nouvelle candidate	–	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
		Cogeco Communications inc.	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Membre du comité des ressources humaines • Membre du comité des perspectives stratégiques
		Uni-Select inc.	2013 - 2018

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	
2018	21 514	0	21 514	62,16	1 337 310	560 000	9 009	238,8 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

GILLIAN H. DENHAM



Indépendante
 58 ans
 Toronto (Ontario) Canada
 • Administratrice depuis octobre 2010
 • Résultat des votes en 2018 : 99,31 % 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 présidente d'Authentum Partners Ltd, une société qui investit dans la technologie et autres activités connexes et fournit des services conseil, depuis juin 2018. Elle est depuis octobre 2015 présidente du conseil d'administration de Morneau Shepell inc. 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. (P) 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 Market Ltd. Au cours de sa carrière de plus de 20 ans au sein de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, elle a occupé divers postes d'envergure dont celui de vice-présidente des marchés au détail. 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)	
	Total UAD (3)	100 %
Membre du Conseil	14/14	100 %
Membre du CRH	7/7	100 %
Total	21/21	100 %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Chemin de fer Canadien	2016 à ce jour
Pacifique limitée	2016 à ce jour
Kinaxis Inc.	2016 à ce jour
Morneau Shepell inc.	2011 à ce jour
Markit Ltd.	2013 - 2016
Penn West Petroleum Ltd. (P)	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'actionnariat pour administrateurs (5)
						(\$)	Actions/ UAD	
2018	13 337	4 152	17 489	62,16	1 087 116	560 000	9 009	194,1 % Oui
2017	13 337	2 930	16 267	63,76	1 037 183	500 000	7 842	207,4 % Oui

JEAN HOUDE



Indépendant
 73 ans
 Montréal (Québec) Canada
 • Administrateur depuis mars 2011
 • Résultat des votes en 2018 : 99,50 % 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 2014. Il est également président du conseil d'administration d'Énergir inc. (E) 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 Béclair/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, lequel lui a décerné la distinction d'Advocatus Emeritus.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
	Total UAD (3)	100 %
Président et membre du Conseil	14/14	100 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	19/19	100 %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Énergir inc. (E)	2012 à ce jour

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	
2018	14 907	5,386	20 293	62,16	1 261 412	560 000	9 009	225,3 % Oui
2017	14 738	3 696	18 434	63,76	1 175 351	500 000	7 842	235,0 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

KAREN KINSLEY



Indépendante
62 ans
Ottawa (Ontario) Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2018 : 97,82 % 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 Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix depuis mai 2018. De mai 2017 à mai 2018, elle a été administratrice de Canadian Real Estate Investment Trust⁽¹⁰⁾. 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 titulaire 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 ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	14/14	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Présidente et membre du C/audit	5/5	Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	2018 à ce jour
Membre du CGR	13/13	Canadian Real Estate Investment Trust ⁽¹⁰⁾	2017 à 2018
Total	32/32	Saputo inc.	2015 à ce jour

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	
2018	9 078	8 456	17 534	62,16	1 089 913	560 000	9 009	194,6 % Oui
2017	9 078	7 065	16 143	63,76	1 029 277	500 000	7 842	205,8 % Oui

REBECCA MCKILICAN



Indépendante
39 ans
Oakville (Ontario) Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2018 : 99,47 % en faveur

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, elle a occupé de 2007 à 2012 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 Kohlberg, 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 Ivey Business School et un baccalauréat 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 ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	14/14	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Membre du CRH	7/7	-	-
Total	21/21		

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	
2018	0	2 903	2 903	62,16	180 450	560 000	9 009	32,2 % – (13)
2017	0	672	672	63,76	42 846	500 000	7 842	8,5 % – (13)

3. Candidats à un poste d'administrateur

ROBERT PARÉ



Indépendant
64 ans
Westmount (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2017
- Résultat des votes en 2018 : 99,71 % en faveur

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 administrateur de Québecor inc. depuis juin 2014, de l'Institut des administrateurs de sociétés, depuis septembre 2018, dont il a été administrateur de la section Québec de 2010 à 2018 et de Groupe ADF inc. depuis décembre 2009. Robert Paré possède plus de 40 années d'expérience dans le droit des affaires, notamment dans les marchés des capitaux, les fusions et acquisitions et la gouvernance d'entreprise. Il a œuvré à titre d'administrateur de plusieurs autres sociétés telles qu'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	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	8/8	100 %
Membre du CGR (12)	3/3	100 %
Total	11/11	100 %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Québecor inc.	2014 à ce jour
Groupe ADF inc.	2009 à ce jour
Rona inc.	2009 - 2016
Groupe BMTC inc.	1989 - 2015

• 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	
2018	8 461	1 756	10 217	62,16	635 088	560 000	9 009	113,4% Oui
2017	8 461	0	8 461	63,76	539 473	500 000	7 842	107,8 % Oui

LINO A. SAPUTO, JR.



Indépendant
52 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2018 : 99,63 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Commercialisation
- Gestion des risques
- Gouvernance
- 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. Il a été membre du conseil d'administration de Transcontinental inc. de 2008 à 2017 ainsi que membre du comité des ressources humaines et de rémunération de 2011 à 2017. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en 2011 la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr., et de plus, il est depuis novembre 2017 coprésident de la Campagne pour Concordia et, depuis juillet 2018, président du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal. Il détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Concordia.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	13/14	93 %
Membre du CGR (13)	3/3	100 %
Membre du CGR	13/13	100 %
Total	29/30	97 %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Saputo inc.	2001 à ce jour
Transcontinental inc.	2008 - 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	
2018	72 752	14 024	86 776	62,16	5 393 996	560 000	9 009	963,2 % Oui
2017	35 550	11 173	46 723	63,76	2 979 058	500 000	7 842	595,8 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

ANDRÉE SAVOIE



Indépendante
47 ans
Dieppe (Nouveau-Brunswick)
Canada

- Administratrice depuis avril 2015
- Résultat des votes en 2018 : 99,26 % 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 d'Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie où elle a été membre des comités d'audit et de révision, de 2011 à 2015, de placements, de 2011 à 2019 et de ressources humaines, de 2016 à 2019. Elle a également été vice-présidente du conseil de février 2018 à février 2019, avant d'être nommée présidente du conseil d'administration et du comité de gouvernance, respectivement le 1^{er} mars et 22 février 2019. Elle siège au conseil d'administration de la Fondation du YMCA du Grand Moncton Inc, depuis 2015 et elle en est vice-présidente depuis avril 2017. 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 ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	14/14	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Membre du C/audit	5/5	-	-
Membre du CRG	5/5	-	-
Total	24/24		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'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2018	3 269	8 439	11 708	62,16	727 769	560 000	9 009	130,0 % Oui
2017	3 225	5 757	8 982	63,76	572 692	500 000	7 842	114,5 % Oui

PIERRE THABET



Indépendant
61 ans
St-Georges (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2018 : 99,76 % 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 prévernis. Il est aussi président de Société en commandite Prolam depuis 1997, un manufacturier de planchers de remorques. 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'entrepreneuriat 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 ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	14/14	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Membre du comité d'audit ⁽¹⁴⁾	-	-	-
Président ⁽¹⁰⁾ et membre du CGR	13/13	Groupe Canam inc.	2006 - 2017
Total	27/27		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'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2018	207 531	15 656	223 187	62,16	13 873 303	560 000	9 009	2 477,4 % Oui
2017	197 798	12 870	210 668	63,76	13 432 191	500 000	7 842	2 686,4 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

LOUIS VACHON



Non indépendant
(membre de la direction)

56 ans
Beaconsfield (Québec) Canada

- Administrateur depuis août 2006
- Résultat des votes en 2018 : 99,74 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Louis Vachon est président et chef de la direction de la Banque depuis 2007. 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, où il a occupé divers postes de direction au sein de la Banque et ses filiales, jusqu'à sa nomination à titre de président et chef de la direction en 2007. 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 également engagé auprès d'un grand nombre d'organismes à vocation sociale et culturelle. Louis Vachon 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, l'Université Bishop's et la Ryerson University 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, il est Membre de l'Ordre du Canada, de l'Ordre de Montréal et a reçu le titre de Lieutenant-colonel (H) des Fusiliers Mont-Royal.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)
Membre du Conseil	14/14 100 %
Total	14/14 100 %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2018)
Molson Coors	2012 à ce jour
Brewing Company Corporation	2012 - 2017
Fiera Capital	
	• Président du comité des finances
	–

Titres détenus⁽¹⁵⁾

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽¹⁶⁾
2018	234 142	62,16	14 554 266	Oui
2017	157 611	63,76	10 049 277	Oui

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

- Les informations présentent la situation en date du 1^{er} mars 2019 pour l'année 2018, et en date du 23 février 2018 pour l'année 2017.
- 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.
- Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération versée aux administrateurs sous forme d'unités d'actions différées, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.
- Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 1^{er} mars 2019 pour l'année 2018, et en date du 23 février 2018 pour l'année 2017.
- Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionariat » de la [partie 4](#) de la Circulaire.
- Manitoba Telecom Services Inc. est connue depuis mars 2017 sous la dénomination sociale Bell MTS Inc.
- Pierre Blouin dispose d'un délai de cinq ans depuis le 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.
- Penn West Petroleum Ltd. est connue depuis juin 2017 sous la dénomination sociale Obsidian Energy Ltd.
- Gaz Métro Inc. est connue depuis novembre 2017 sous la dénomination sociale Énergir Inc.
- Le 4 mai 2018, Canadian Real Estate Investment Trust et Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix ont conclu un plan d'arrangement aux fins d'un regroupement. L'entité regroupée exerce ses activités sous la dénomination Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix.
- Rebecca McKillican dispose d'un délai de cinq ans depuis le 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.
- Robert Paré a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 20 avril 2018.
- Lino A. Saputo, Jr. a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 20 avril 2018.
- Pierre Thabet a été nommé président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit le 1^{er} janvier 2019.
- 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 à titre de Président et chef de la direction de la Banque, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.
- Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionariat » de la [partie 7](#) de la Circulaire.

3. Candidats à un poste d'administrateur

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 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 de la personne suivante :

- 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.

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 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.

Rémunération des administrateurs

Le Conseil vise à offrir une rémunération qui tienne compte de la complexité sans cesse croissante des activités 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.

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

Recruter et retenir des administrateurs compétents

- Rémunération tenant compte 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

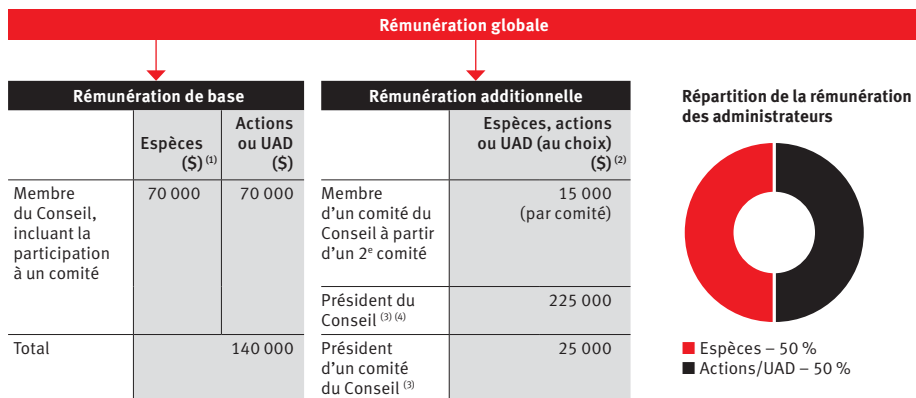
- Honoraires annuels entièrement versés sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD jusqu'à ce que l'administrateur ait satisfait aux exigences en matière d'actionnariat

4. Rémunération des administrateurs

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DE LA BANQUE

Suite à une évaluation des tendances en matière de rémunération versée aux administrateurs, le Conseil a approuvé les deux modifications suivantes au programme en vigueur depuis le 15 avril 2016, lesquelles sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2018 :

1. Une augmentation de la rémunération de base de 15 000 \$, passant de 125 000 \$ à 140 000 \$, afin qu'elle tienne compte, entre autres, de l'engagement des administrateurs auprès de la Banque et qu'elle permette de retenir et de recruter les meilleurs candidats.
2. L'adoption d'une structure de rémunération fixe pour tous les présidents de comité, laquelle porte la rémunération à 25 000\$. Auparavant, seuls les présidents des comités d'audit et de gestion des risques recevaient une rémunération équivalente à ce montant. La rétribution des présidents des comités de révision et de gouvernance, ainsi que de ressources humaines était alors de 20 000 \$.



- (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'actionnariat.
- (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'actionnariat.
- (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.

4. Rémunération des administrateurs

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES FILIALES

Les modalités présentées ci-dessous s'appliquent aux administrateurs des filiales, incluant aux administrateurs de la Banque siégeant également au conseil d'administration de ces filiales. Le programme a été révisé en cours d'exercice afin d'améliorer la capacité des filiales à recruter et à fidéliser d'excellents candidats.

Filiales de la Banque				
	Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie (\$) ⁽²⁾		Trust Banque Nationale inc. (\$) ⁽²⁾	
	Antérieur	Actuel	Antérieur	Actuel
	1 ^{er} novembre 2017 au 31 mars 2018	1 ^{er} avril au 31 octobre 2018	1 ^{er} novembre 2017 au 31 janvier 2018	1 ^{er} février au 31 octobre 2018
Administrateur	17 000	23 000	12 000	17 000
Membre de comité	3 000	4 000	2 000	3 000
Président de comité ⁽¹⁾	1 500	1 500	1 000	1 500

(1) Les présidents des comités reçoivent une rémunération à titre de membres et à titre de présidents.

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

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

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

Ainsi, tous les administrateurs indépendants de la Banque doivent détenir des actions ordinaires ou des UAD. Les administrateurs disposent d'une période de **cinq ans à compter de leur entrée en fonction** pour satisfaire aux exigences suivantes.

EXIGENCES	MINIMUM REQUIS
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	8 X 70 000 \$ = 560 000 \$
Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 1 ^{er} mars 2019	560 000 \$ / 62,16 \$ = 9 009 actions ordinaires ou UAD

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 de la rémunération de base des administrateurs est obligatoirement versée en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, et ce, même si les exigences minimales à cet égard ont été satisfaites.

QU'EST-CE QU'UNE UNITÉ D'ACTION DIFFÉRÉE (UAD) ?

Il s'agit d'un droit dont la valeur évaluée trimestriellement correspond à la valeur marchande d'une action ordinaire de la Banque au moment où les unités sont créditées 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 acquises 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

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.

AUTRES 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 également aux membres du Conseil les débours et frais de séjour engagés dans le cadre des activités de représentation de la Banque.

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.

















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.

4. Rémunération des administrateurs

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2018 ⁽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⁾
	Espèces		Actions ordinaires		Actions ordinaires					
	À titre de membre du Conseil ⁽⁴⁾	À titre de membre d'un comité ⁽⁴⁾	À titre de membre du Conseil ⁽⁴⁾	UAD	À titre de membre d'un comité ⁽⁴⁾	UAD				
Raymond Bachand 				132 500		15 000	147 500		147 500	100 % en UAD
Maryse Bertrand  P				132 500		37 500 ⁽⁷⁾	170 000	39 059 ⁽⁸⁾	209 059	100 % en UAD
Pierre Blouin  				132 500		15 000	147 500		147 500	100 % en UAD
Pierre Boivin  P				132 500		37 500 ⁽⁷⁾	170 000		170 000	100 % en UAD
Gillian H. Denham 	66 250			66 250			132 500		132 500	100 % en espèces
Richard Fortin  P				132 500		40 000 ⁽⁷⁾	172 500	8 939 ⁽⁹⁾	181 439	100 % en UAD
Jean Houde Président du Conseil 	264 250 ⁽¹⁰⁾			93 250 ⁽¹⁰⁾			357 500		357 500	100 % en espèces ⁽¹¹⁾
Karen Kinsley  P	66 250	40 000 ⁽⁷⁾		66 250 ⁽⁷⁾			172 500		172 500	100 % en espèces
Rebecca McKillican 				132 500			132 500		132 500	100 % en UAD
Robert Paré 				73 862			73 862		73 862	100 % en UAD
Lino A. Saputo, Jr. ⁽¹²⁾  				132 500		7 964	140 464		140 464	100 % en UAD
Andrée Savoie  				132 500		15 000	147 500		147 500	100 % en UAD
Pierre Thabet  P				132 500			132 500		132 500	100 % en UAD
Louis Vachon ⁽¹³⁾	–			–			–		–	–
Total							2 096 826			

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

4. Rémunération des administrateurs

- (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. Aucun administrateur n'a choisi de recevoir sa rémunération sous forme d'actions ordinaires durant l'exercice. 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 62,09 \$ le 15 février 2018, 63,21 \$ le 15 mai 2018, 64,97 \$ le 15 août 2018 et 60,88 \$ le 15 novembre 2018.
- (4) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2018, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil totalise 140 000 \$, dont 70 000 \$ ont été versés en actions ordinaires ou en unités d'actions différées et 70 000 \$ 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 la rémunération payable pour les activités du Conseil et de ses comités, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2018.
- (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) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président(e) de comité.
- (8) Maryse Bertrand a été nommée membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie (« AVBN ») ainsi que membre de son comité de déontologie le 1^{er} février 2018 dont elle a été nommée présidente le 1^{er} avril 2018. Mme Bertrand a reçu 16 223,50 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration d'AVBN, 2 644,66 \$ en espèces à titre de membre de son comité de déontologie ainsi que 1 168,33 \$ en espèces à titre de présidente de son comité de déontologie. Mme Bertrand a été nommée membre du comité de déontologie de Trust Banque Nationale inc. (« TBN ») le 12 janvier 2018 ainsi que présidente de ce comité le 20 février 2018. Elle a reçu 15 750 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration de TBN, 2 358,70 \$ en espèces à titre de membre de son comité de déontologie, et 914,25 \$ en espèces à titre de présidente de son comité de déontologie.
- (9) Richard Fortin a cessé d'être membre du conseil d'administration d'AVBN ainsi que membre et président de son comité de vérification le 1^{er} avril 2018. Richard Fortin a reçu 7 067,93 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration d'AVBN, 1 247,28 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du comité de vérification ainsi que 623,64 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de président du comité de vérification de cette filiale de la Banque.
- (10) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil.
- (11) 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.
- (12) Lino A. Saputo, Jr. a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 20 avril 2018. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (13) 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.

5.

Pratiques de gouvernance

Les pratiques de gouvernance sont un ensemble de structures, de politiques et de processus qui visent :

- à **protéger** les intérêts des actionnaires
- à **assurer** l'intégrité et l'éthique des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Banque
- à **détecter** et **éviter** les conflits d'intérêts
- à **assurer** l'indépendance et la compétence des administrateurs
- à **assurer** une prise de risque judicieuse

Ces politiques et processus permettent au Conseil 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 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.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rôle et responsabilités

Le rôle du Conseil est 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, de son côté, assure la gestion courante des activités par l'intermédiaire du président et chef de la direction, chargé de veiller 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 description des attentes envers les 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 des activités commerciales et des affaires internes	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'actionariat

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.

Principales réalisations du Conseil

Le Conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son rôle et ses responsabilités. Au cours de l'exercice 2018, le Conseil a notamment :

Principales réalisations	
Objectifs et stratégie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discuté régulièrement avec le président et chef de la direction ainsi qu'avec les autres Membres de la haute direction et les Dirigeants des initiatives stratégiques, notamment les occasions de croissance, l'intérêt de la clientèle pour de nouveaux circuits de distribution et numériques, l'acquisition de nouveaux clients, l'évolution technologique, la transformation et les incidences du cadre économique et politique ✓ Examiné les plans financiers sur 5 ans, le ratio d'efficacité, la stratégie de capital, le budget d'exploitation et les cibles à atteindre ✓ Approuvé une proposition d'offre publique de rachat dans le cours normal des activités ✓ Discuté régulièrement avec les Membres de la haute direction de leur plan d'affaires pour leur secteur respectif, de leurs réalisations et objectifs ✓ Examiné et approuvé les propositions relatives à la construction du nouveau siège social ✓ Participé à la journée de planification stratégique de la Banque afin de discuter avec le président et chef de la direction ainsi que les autres Membres de la haute direction et les Dirigeants du plan d'affaires en cours, des risques et des défis auxquels la Banque fait face, des relations avec les investisseurs, de la culture et des stratégies d'acquisition de certains segments de clientèle

Principales réalisations (suite)	
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, notamment les énoncés, les mesures et les cibles d'appétit pour le risque ✓ Supervisé l'évolution de l'examen des pratiques de vente et obtenu des suivis réguliers de la part de la direction de la Banque à ce sujet ✓ Révisé et approuvé les politiques relatives à la gestion des risques dont le risque de change structurel, la gestion du capital et les liquidités, le financement et le nantissement
Communication de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé les propositions d'augmentation du dividende ✓ Examiné et approuvé les états financiers consolidés intermédiaires résumés, les états financiers consolidés annuels audités, le rapport annuel, la notice annuelle, les communiqués de presse déclarant les dividendes et l'information financière complémentaire ✓ Approuvé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant
Gestion, performance et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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, et approuvé les objectifs de la prochaine année ✓ Reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des autres Membres de la haute direction et approuvé leur rémunération ✓ Reçu le rapport des comités de gestion des risques, d'audit et de ressources humaines sur la performance de l'agent principal de la conformité et de la première vice-présidente, Audit interne, et approuvé leur rémunération
Planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné le plan de relève du président et chef de la direction et des autres Membres de la haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des Dirigeants de la Banque et de ses filiales ✓ Examiné et approuvé les nominations des nouveaux Membres de la haute direction
Respect des lois, règlements et politiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 20 avril 2018 ✓ Revu et approuvé les politiques relatives à la gouvernance, notamment les normes d'indépendance des administrateurs, l'énoncé des pratiques de gouvernance, la politique de vote à la majorité, la politique de communication avec les actionnaires et la politique relative à la diversité du Conseil ✓ Approuvé les modifications au processus d'approbation des politiques afin d'intégrer les principes énoncés à la ligne directrice révisée du BSIF sur la gouvernance d'entreprise ✓ Approuvé le cadre de gouvernance des filiales

Les différents mandats du Conseil, des présidents et des comités sont publiés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, 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 veiller au respect de ces règles, au moyen par exemple de l'engagement annuel signé par les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque à respecter le Code de conduite et de déontologie. Il s'assure d'ailleurs de 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.

Enfin, 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

Le Conseil est assisté dans la réalisation de son mandat 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, Finances).

LA FONCTION DE SUPERVISION DE L'AUDIT INTERNE

Le service de l'Audit interne constitue la troisième ligne de défense du cadre de la gestion des risques. Il est responsable de fournir de façon objective, au Conseil et à la direction de la Banque, une assurance indépendante et des conseils sur l'efficacité des principaux processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne et de formuler des recommandations pour promouvoir la solidité de la Banque à long terme.

LA FONCTION DE SUPERVISION DES FINANCES

Le service des Finances est responsable de la gestion optimale des ressources financières et de la gouvernance adéquate de l'information financière. Il aide les secteurs d'exploitation et les fonctions de soutien à l'égard de leur rendement financier, veille au respect d'exigences réglementaires et s'occupe de la présentation de l'information de la Banque aux actionnaires ainsi que de la présentation de l'information à l'externe des diverses unités, entités et filiales de la Banque.

LA FONCTION DE SUPERVISION DE LA GESTION DES RISQUES

La fonction de supervision de la gestion des risques a pour responsabilité d'identifier, de mesurer et de superviser, de manière indépendante et selon une approche intégrée, les divers risques auxquels est exposée la Banque et de promouvoir l'intégration de la gestion des risques à la culture organisationnelle de la Banque. L'équipe de Gestion des risques appuie la direction et le Conseil dans la compréhension et la supervision des principaux risques. De plus, ce secteur développe, maintient et communique le cadre d'appétit pour le risque tout en s'assurant de l'intégrité et de la fiabilité des mesures de risque.

LA FONCTION DE SUPERVISION DE LA CONFORMITÉ

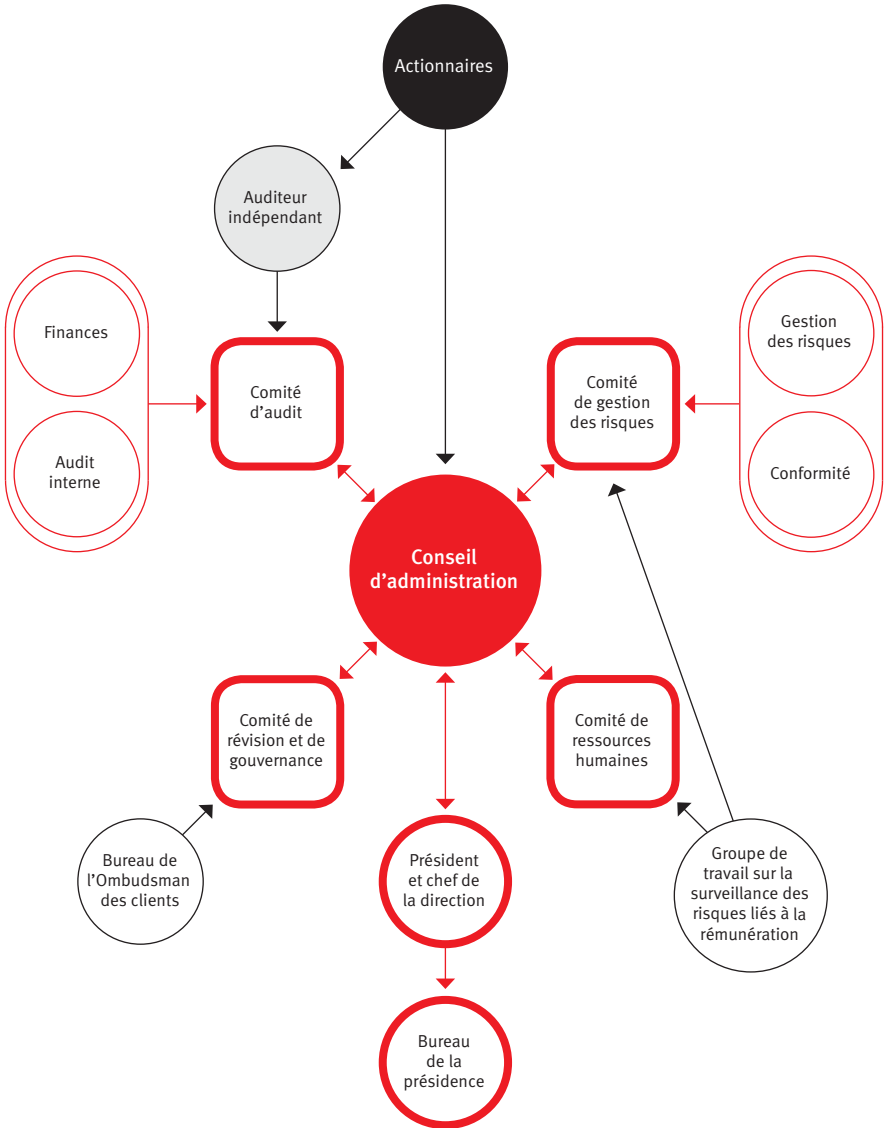
Le service de la Conformité est responsable de la mise en place d'un cadre de gestion du risque de non-conformité à la réglementation à l'échelle de la Banque, en s'appuyant sur une structure organisationnelle qui prévoit des liens fonctionnels avec les principaux secteurs d'exploitation. Il exerce aussi une surveillance et une évaluation indépendantes de la conformité de la Banque et de ses filiales aux politiques et normes portant sur la gestion du risque de non-conformité à la réglementation.

Enfin, le Conseil et ses comités peuvent engager des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants. Ils peuvent en définir le mandat et en fixer la 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.

5. Pratiques de gouvernance

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 assume ses 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 la législation en vigueur, de même qu'aux normes d'indépendance.

Suivant les recommandations du comité de révision et de gouvernance, le Conseil approuve les mandats de ses comités et le mandat des présidents des comités. 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 que ces mandats 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 dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, 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 prévues dans la description 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. Les aptitudes recherchées sont les suivantes :

Dévouement et intégrité	Engagement, rigueur et participation	Contribution aux valeurs de la Banque et sens des affaires
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Veille aux intérêts de la Banque ✓ Cherche à s'améliorer sur une base continue ✓ Agit comme ambassadeur de la Banque dans son milieu et dans la communauté en général ✓ Comprend son rôle, ses responsabilités ainsi que les attentes et les obligations liées à ces derniers ✓ Utilise pleinement ses aptitudes, son expérience et son influence de manière constructive ✓ S'acquitte de ses responsabilités avec intégrité, honnêteté et franchise ✓ Respecte les Codes de conduite et de déontologie Banque et de toute autre société dont il est administrateur ou dirigeant ✓ Veille au respect des critères d'éligibilité établis par la Loi, par toute autre législation et par toute règle interne ✓ Évite de se placer en situation de conflit d'intérêts ✓ Assure la confidentialité des renseignements dans le cadre de ses fonctions ✓ Respecte les normes d'indépendance face à la direction de la Banque 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consacre le temps et l'énergie nécessaires pour assumer pleinement ses obligations ✓ Se prépare adéquatement aux réunions ✓ Assiste à au moins 75 % des réunions auxquelles il est convoqué ✓ Maintient à jour ses compétences financières ✓ Détient le minimum de titres de la Banque requis et fait preuve de transparence lors des transactions ✓ Se tient au courant des affaires de la Banque et de toutes questions ou tendances pouvant avoir un impact sur ses activités ✓ Participe au programme de formation continue de la Banque ✓ Assume la responsabilité des décisions prises par le Conseil 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remet en question le statu quo, encourage le changement et est axé en mode solutions ✓ Contribue à une gestion des risques responsable à l'échelle de la Banque ✓ Fait preuve de leadership, d'initiative, de proactivité et de courage ✓ Gère les conflits de manière constructive et travaille en collaboration avec les autres membres ✓ Possède un esprit entrepreneurial et un intérêt pour l'innovation ✓ Comprend la vision, l'orientation stratégique, les objectifs et les risques liés à la Banque ✓ A un jugement sûr et éclairé qui lui permet d'évaluer les opportunités pour la Banque ✓ Fait preuve d'un solide jugement d'affaires ✓ A un esprit critique par rapport aux stratégies de croissance de la Banque ✓ Prône par l'exemple et contribue à la culture d'entreprise ("tone at the top")

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 son attention. 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, met en place 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 des comités et du Conseil sont indépendants au sens défini par les ACVM
- ✓ Les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque sont distinctes
- ✓ Les administrateurs respectent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* (Canada)
- ✓ Au cours de l'exercice 2018, 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 son départ du Conseil, Richard Fortin a agi en qualité d'administrateur indépendant 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 l'exercice de leur rôle et leurs 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.

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, partie à un contrat ou ayant une participation dans une opération d'importance avec la Banque, doit dès que possible divulguer la nature et l'étendue de cette participation 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 assure 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. 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 2018, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 98 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 98 %, et chaque candidat a assisté à au moins 91 % 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 2018.

Membre ⁽¹⁾	Conseil		C/audit		CGR		Total combiné	
Richard Fortin	14/14	100 %	5/5	100 %	11/13	85 %	30/32	94 %

(1) Richard Fortin n'est plus membre du Conseil depuis le 31 décembre 2018.

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 2018, 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 ouvertes outre celui de la Banque.

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

Le Conseil considère que le fait qu'un administrateur de la Banque siège au conseil d'administration d'une autre société ouverte 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 ouvertes auxquelles les candidats à un poste d'administrateur siègent ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

Le tableau suivant indique le nom de la société ouverte dont plus d'un candidat à un poste d'administrateur de la Banque est aussi administrateur :

Société ouverte	Administrateur	Comité(s) ou poste(s) occupé(s) au sein de la société ouverte 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

La Banque considère que la diversité enrichit les échanges de son Conseil et de sa direction. Elle reconnaît l'importance d'une représentation reflétant la diversité de ses clients, employés et actionnaires. Différentes initiatives sont prises en ce sens, notamment :

1

Plans d'action sur la diversité et l'inclusion

- La Banque développe des plans d'actions pour répondre aux objectifs de la Banque en matière de diversité.
- Les membres de la Haute Direction sont engagés dans la réalisation de ces plans d'actions dans leur secteur respectif.

2

Groupe de travail sur la diversité

- Ce groupe vise à 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.
- Il est constitué de dirigeants et de gestionnaires seniors de tous les secteurs de la Banque et présidé par un Membre de la haute direction.

3

Indicateurs de performance et rapport annuel

- La Banque s'est dotée d'indicateurs de suivi intégrés dans des tableaux de bord qui tracent un portrait mensuel de la situation de la Banque et de chaque secteur d'affaires.
- Un rapport sur l'état de la diversité est présenté aux membres de la Haute direction, ainsi qu'au comité de ressources humaines, pour qu'ils puissent notamment suivre l'évolution de la représentation des femmes à la Banque et dans chacun des secteurs d'activités.

4

Politique relative à la diversité du Conseil

- En décembre 2018, le Conseil a adopté une nouvelle Politique relative à la diversité qui prévoit que l'évaluation de nouveaux candidats au titre d'administrateur par le comité de révision et de gouvernance du Conseil soit guidée notamment par l'intention de réunir des administrateurs représentatifs des caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaire, tel que genre, âge, groupes désignés⁽¹⁾, orientation sexuelle, groupes ethno-culturels et géographie.
- Cette politique peut être consultée dans la sous section du site Internet bnc.ca consacrée à la régie d'entreprise, sous l'onglet « À propos de nous ».

(1) Au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44.

Diversité au sein du Conseil

Le Conseil tient compte de la représentation féminine et de la diversité en général au sein du Conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs. La Politique relative à 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. Ainsi, la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants doivent être des femmes. Elle prévoit également comme moyen concret la recherche active et continue par le Comité de personnes appartenant aux groupes précédemment mentionnés à inclure dans le bassin de candidats à un poste d'administrateur.

C'est dans ce contexte que la Banque a renouvelé son soutien à l'Accord Catalyst regroupant plusieurs grandes entreprises et ayant pour objectif d'accroître le nombre de femmes siégeant à des conseils d'administration au Canada (au moins 30 % d'ici 2022).

Le Conseil s'appuie, pour atteindre ces objectifs, 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 la Politique relative à la diversité, y compris la cible de représentation des femmes au Conseil et l'inclusion dans le bassin de candidats de personnes faisant partie des groupes mentionnés dans la politique. Le Conseil 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 qu'il a établis. Il puise à même cette liste de candidats potentiels lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant.

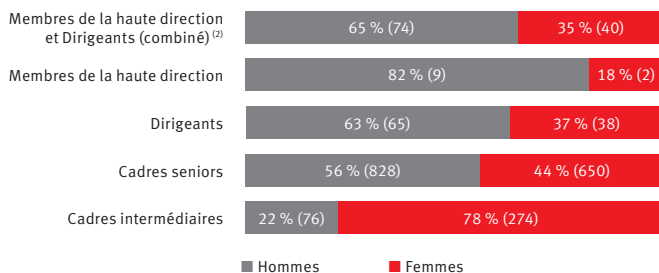
Les statistiques démontrent le fruit de l'engagement constant du Conseil et des stratégies qui ont été déployées au fil des années :

- 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.
- La moitié des comités du Conseil sont présidés par des femmes.
- Le Conseil sera composé de 43 % de femmes (soit 6/14) si tous les candidats à titre d'administrateur proposés à l'élection sont élus à l'Assemblée.
- Depuis 2015, le 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 est demeuré stable, se situant toujours entre 36 % et 43 %.

Haute direction et direction ⁽¹⁾

La Banque tient compte de la représentation des femmes dans la nomination des candidats aux postes de haute direction. Les femmes représentent actuellement **18 % (soit 2/11)** de Membres de la haute direction et **35 % (soit 40/114)** du total combiné 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 2019.

(2) En incluant les dirigeants et la haute direction de sa filiale (FBN), la représentation de femmes serait de 33 % (40/121).

5. Pratiques de gouvernance

Financière Banque Nationale inc. déploie depuis plusieurs années des stratégies visant 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 ainsi que celles de gestionnaires. Pour ces 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 parmi les conseillers en placement. D'ailleurs, nous remarquons une tendance à la hausse dans l'embauche de femmes, qui représentent plus du tiers des embauches en 2018.

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 et celui de 2020-2022. 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.

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 entretenir un milieu de travail respectueux et ouvert aux différences. Les initiatives mises de l'avant par la Banque en cette matière sont variées.

La Banque figure cette année dans l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg (Gender-Equality Index). L'indice reconnaît les entreprises qui s'engagent à faire progresser l'égalité des sexes et à faire preuve de transparence dans la divulgation de l'information afférente.

En voici quelques-unes :

<p>1</p> <p>Ateliers sur l'impact des biais inconscients en recrutement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque a réalisé une réflexion sur l'impact des biais inconscients sur la gestion des talents et a formé les dirigeants et les professionnels des RH cette année. Un déploiement progressif auprès de tous les secteurs est en cours. Une discussion sur les biais inconscients a aussi cours dans le cadre des tables rondes sur la performance et la succession.
<p>2</p> <p>Création de réseaux d'employés pour favoriser le réseautage</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce réseau favorise le réseautage et le partage d'expériences entre leaders féminins inspirants. Des unités de ce réseau existent dans plusieurs villes canadiennes. La Banque 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. • Ce réseautage permet un partage d'expériences avec des leaders inspirants.
<p>3</p> <p>Coaching et mentorat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>4</p> <p>Un programme pour développer notre relève : l'EFFET A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Effet A est un programme proposé par un de nos partenaires et qui permet à des femmes à haut potentiel d'accélérer leur développement et de les rendre prêtes plus rapidement pour un poste de gestion de niveau supérieur.
<p>5</p> <p>Plan d'action et vigie sur la représentation des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque a mis en place un plan sur 3 ans pour atteindre ses objectifs en matière de représentation des femmes. Elle dresse un portrait des futurs leaders femmes de la Banque en identifiant les employées femmes qui ont un potentiel élevé et qui pourraient occuper un poste de gestion ou un poste de direction. Elle effectue un suivi régulier et continu de l'évolution du nombre de femmes à ces postes. Si les objectifs ne sont pas atteints, elle s'assure de déployer des stratégies ciblées par secteur d'affaires afin d'avoir en tout temps une représentation équitable des femmes.
<p>6</p> <p>Partenariat avec des firmes de recrutement externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Banque travaille en partenariat avec des firmes de recrutement externes pour s'assurer d'avoir des bassins de candidats compétents et suffisamment diversifiés pour les postes de dirigeants à pourvoir.
<p>7</p> <p>Programme pour augmenter le nombre de femmes conseillères en placement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ce programme existe depuis septembre 2016 et vise à répondre à 3 enjeux : <ol style="list-style-type: none"> (1) la présence de femmes dans la profession, (2) la conciliation travail-famille, (3) le service à la clientèle auprès des femmes investisseuses. • La Banque a d'ailleurs reçu en avril 2018 un prix de l'Association des femmes en finances du Québec (AFFQ) pour la meilleure initiative de la promotion des femmes.

Au cours du dernier exercice, la Banque a reçu les prix suivants, reflétant le fruit de ses efforts en matière de diversité et d'inclusion :

- nommée parmi les meilleurs employeurs en diversité pour une 8^e année consécutive
- certification Parité niveau Or de La Gouvernance au féminin pour une deuxième année consécutive
- sa succursale de la rue Main, à Moncton a été reconnue la Championne de la diversité culturelle au Nouveau-Brunswick par le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

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), Catalyst et le réseau des femmes dans les marchés financiers (WCM).

5. Pratiques de gouvernance

Planification de la relève

La planification de la relève, le développement du leadership et la mobilisation sont au cœur des nombreuses stratégies talents. Plus spécifiquement, le processus annuel de planification de la relève permet au Conseil de connaître les futurs membres du bureau de la présidence et d'appuyer dans le développement des leaders et la gestion des risques de main-d'œuvre. Au cours de l'année, le Conseil passe en revue les plans de relève du président et chef de la direction, des membres du bureau de la présidence et des responsables des fonctions de contrôle et de supervision. Il participe activement à la révision, l'analyse, la discussion et la réflexion sur les relèves exécutives. Le Conseil se penche également sur les plans de développement de talents clés dont il souhaite suivre le parcours. Le but est d'assurer une vue globale des successeurs à haut potentiel, d'apprendre à connaître les candidats choisis à des postes de relève et de s'assurer que des stratégies d'acquisition et de développement soutiennent les besoins actuels et futurs en terme de compétences et de diversité. Un bilan annuel sur le développement et la progression des relèves du bureau de la présidence jumelé à des interactions dans des cadres formels et informels permettent aux membres du Conseil de connaître ce bassin clé.

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 est chargé 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. Fixe 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 description des attentes envers les administrateurs, la Politique relative à la diversité 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, comblant les critères de sélection établis par le Conseil. Le comité invite les autres administrateurs, les Dirigeants 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 au regard des éléments mentionnés au point 1 ci-dessus ainsi que leur complémentarité avec celles des autres administrateurs
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. Soumet, à l'issue du processus, 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. 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 deux candidats ou, s'il est supérieur, ii) un nombre qui n'excède pas 20 % du nombre total d'administrateurs de la Banque (« 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, aux termes de la politique, le nombre de candidats 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 elle 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 sont invités à 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 ne s'appliquera pas à 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 néanmoins et en tout temps 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](#).

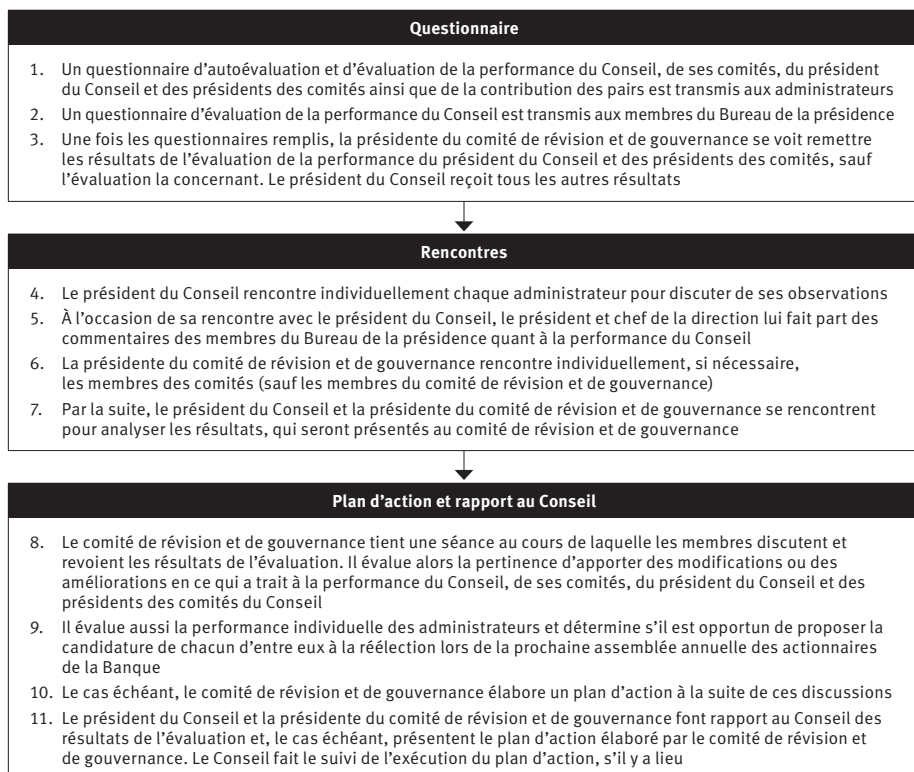
Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

Le Conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle :

- **Durée d'un mandat** : 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
- **Nombre de mandats maximum** : un administrateur 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
- **Âge limite** : aucune limite d'âge
- **Président et chef de la direction** : 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 leur président respectif, 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 :



Suivant l'évaluation de la performance effectuée en 2018, 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.

Dans un souci d'amélioration continue, l'évaluation annuelle du Conseil permet d'identifier des améliorations afin de maintenir un conseil efficace et performant. Pour l'année 2017-2018, des améliorations concrètes ont été apportées suivant la mise en place d'un plan d'action, et ont notamment donné lieu à un programme d'intégration bonifié pour les nouveaux administrateurs, une réduction du volume et une meilleure gestion du cycle de production des documents pour le Conseil, et au perfectionnement des indicateurs de performance présentés à ce dernier.

Orientation et formation continue des administrateurs

Les administrateurs doivent approfondir leurs connaissances et leur compréhension des activités et du cadre réglementaire de la Banque de manière continue. 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 à la suite des 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. Cette année, ce comité a révisé son programme afin de s'assurer qu'il soit aligné aux meilleures pratiques du marché.

Plus particulièrement, les nouveaux administrateurs participent à une formation et à des séances de mentorat portant sur le rôle du Conseil et de ses comités et du rôle des administrateurs.

De plus, un nouvel administrateur sera invité à assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre, et participe également à des rencontres d'information avec les Membres de la haute direction et avec la chef de la conformité et de lutte au recyclage des produits de la criminalité, afin de parfaire ses connaissances et sa compréhension des enjeux propres à la Banque.

Cahier des administrateurs

Les administrateurs ont accès en tout temps à 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, par 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.

5. Pratiques de gouvernance

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, ils ont accès, en tout temps, à la documentation soumise aux comités du Conseil dont ils ne sont pas membres. 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 de programmes de formation 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
Bris de confidentialité	Novembre 2017	CGR
Gestion de Patrimoine	Novembre 2017	CGR
Développements en matière de gouvernance	Décembre 2017	CRG
IFRS 9 et les provisions sur les prêts	Février 2018	C/audit
Rémunération des marchés financiers	Février 2018	CRH
Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes	Février 2018	Conseil
Univers de l'Audit interne	Mai 2018	C/audit
Développements en matière de divulgation environnementale	Mai 2018	CRG
Visite de la salle des marchés	Août 2018	Conseil
Évolution des paiements	Août 2018	Conseil
Données et acquisition de clients	Août 2018	Conseil
Revue des stratégies en gestion des talents à l'ère digitale	Août 2018	CRH
Pratiques de ventes	Août 2018	CGR
Évolution du système bancaire	Octobre 2018	Conseil
Mise à jour économique	Octobre 2018	Conseil
Relations avec les investisseurs	Octobre 2018	Conseil
Transformation Ressources humaines : virage vers l'expérience employé	Octobre 2018	CRH
Vendeurs à découvert	Octobre 2018	CRG
Gestion intégrée des risques	Octobre 2018	CGR

Formations dispensées par des organismes reconnus

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération de la haute direction • Cybersécurité • Sujets d'actualités pour le comité d'audit • Leçons apprises – crises corporative récentes • Transition et succession de chefs de la direction | <ul style="list-style-type: none"> • Fintech et Blockchain • Gouvernance • Responsabilité sociale et environnementale • Impacts de la réforme fiscale américaine • L'industrie des institutions financières |
|---|--|

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 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.

Enfin, 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 de pratiques écologiquement responsables.

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 ».



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.

En 2018, le comité de révision et de gouvernance a adopté formellement une politique de communication avec les actionnaires qui reprend les pratiques actuelles et clarifie le processus suivant lequel les actionnaires peuvent communiquer directement avec le Conseil ou l'un de ses membres. Elle peut être consultée dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

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 2018 et a discuté 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. À la suite d'échanges avec des parties prenantes, la Banque a d'ailleurs annoncé

5. Pratiques de gouvernance

au cours de l'exercice son appui au groupe de travail sur l'information financière reliée aux changements climatiques du CSF.

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. Au cours des dernières années, plusieurs investisseurs institutionnels, agences de conseil en vote et organismes spécialisés en gouvernance, tels que Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) et Glass Lewis & Co., 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	Président du Conseil et autres administrateurs à la demande du Président du Conseil	Intervenants clés avec lesquels la Banque échange de manière proactive sur les meilleures pratiques de gouvernance
Présentation sans transaction, réunions, appels et discussions	Membres de la haute direction et certains Dirigeants	Investisseurs institutionnels, tout au long de l'année, pour donner des renseignements publics sur les activités, l'exploitation et les initiatives de la Banque
Appel conférence et webdiffusion trimestriels	Membres de la haute direction et certains Dirigeants	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	Service 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 ».



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.

Le Conseil élabore et approuve les mandats décrivant le rôle et les responsabilités de chacun des comités, en collaboration avec le comité de révision et de gouvernance.

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 sans droit de vote, à ses réunions, en tout ou en partie
- révisé périodiquement son propre mandat et approuve son calendrier d'activités

Chacun des quatre comités estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son mandat au cours de l'exercice 2018.

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

Chaque membre :

- a 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, dans le cadre de sa formation

Certains administrateurs sont membres de plus d'un comité, ce qui favorise 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 2018, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

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 5](#) 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.

La formation et l'expérience des membres du comité d'audit sont décrites plus amplement dans la section « Informations sur le comité d'audit » de la [Notice annuelle 2018](#).



COMITÉ D'AUDIT

Membres



Karen Kinsley,
présidente



Pierre Blouin



Andrée Savoie



Pierre Thabet

- Les membres du comité d'audit se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.
- 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).
- Les membres du comité ne doivent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés publiques, incluant celui de la Banque, sans avoir obtenu l'approbation du Conseil.
- L'auditeur externe a assisté à chacune de ces réunions.
- Le comité s'est entretenu à huis clos avec le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances ainsi qu'avec la première vice-présidente, Audit interne.
- Le comité a agi à titre de comité d'audit d'une filiale désignée.

COMITÉ D'AUDIT (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Examen des états financiers et des rapports de gestion et la surveillance de leur intégrité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 propositions d'augmentation du dividende et présenté des recommandations au Conseil ✓ procédé au suivi financier trimestriel du plan d'efficience de coûts
Surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et évaluation de sa performance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ 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 2018 ✓ procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de l'apport de l'auditeur indépendant, 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 2018 ✓ supervisé l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et préautorisé l'octroi de certains mandats ✓ examiné l'impact du nouveau rapport de l'auditeur indépendant selon les normes canadiennes d'audit
Examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport sur les contrôles internes liés à la préparation de l'information financière ✓ examiné les rapports de conformité des ratios de capital réglementaire ✓ procédé au suivi des recommandations des organismes réglementaires
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision des Finances et de la fonction de supervision de l'Audit interne, veillé à ce que ces fonctions de supervision disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat et de leurs responsabilités, et approuvé leurs budgets ✓ 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 de l'Audit interne sur le cadre de gestion des risques liés aux pratiques de vente ✓ examiné le rapport trimestriel de la première vice-présidente et chef de la Conformité ✓ évalué la performance du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et 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 le plan de relève du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et ainsi que celle de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis des recommandations au comité de ressources humaines et au Conseil
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres



Pierre Thabet,
président



Raymond
Bachand



Pierre Boivin



Karen Kinsley



Lino A. Saputo, Jr.

- Les membres du comité de gestion des risques se sont réunis à treize reprises au cours du dernier exercice pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.
- Le comité s'est entretenu à huis clos avec 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.

Principales responsabilités

Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée, soit les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique, environnemental, ainsi que les risques émergents, y compris la cybersécurité

Principales réalisations

Nous avons notamment :

- ✓ **examiné** à chaque trimestre le rapport intégré de la gestion des risques qui contient notamment un suivi des risques reliés aux pratiques de vente
- ✓ **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** le rapport trimestriel des provisions pour prêts dépréciés pour le risque de crédit (IFRS 9)
- ✓ **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** certaines politiques relatives à la gestion des risques
- ✓ **examiné** divers dossiers de crédit de nos clients, conformément aux politiques d'approbation de crédit
- ✓ **examiné et approuvé** le plan de contingence et de reprise des activités
- ✓ **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** le rapport annuel sur les investissements
- ✓ **révisé et approuvé** la méthodologie des limites sectorielles et approuvé les changements apportés à certaines limites sectorielles
- ✓ **révisé** la limite de l'enveloppe des investissements internationaux et recommandé au Conseil d'approuver cette révision
- ✓ **examiné** la gouvernance de certaines filiales de la Banque
- ✓ **examiné** le rapport de l'Audit interne sur le cadre de gestion des risques liés aux pratiques de vente

Examen et l'approbation du cadre d'appétit pour le risque

- ✓ **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

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 trimestriel de gestion des liquidités ✓ révisé et recommandé au Conseil d'adopter les politiques relatives à la gestion du capital, des liquidités et du financement
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 leur budget ✓ 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, dont notamment la conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité ✓ 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 le plan de relève du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et celle de l'agent principal de la conformité et transmis des recommandations au comité de ressources humaines et au Conseil

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres

Maryse Bertrand,
présidenteRaymond
Bachand

Jean Houde



Robert Paré



Lino Saputo, Jr.



Andrée Savoie

- Les membres du comité de révision et de gouvernance se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.
- Le comité a agi à titre de comité de révision d'une filiale désignée.

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 et de leurs présidents ✓ 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 ✓ révisé et approuvé diverses propositions relatives au fonctionnement du Conseil et de ses comités afin d'en améliorer l'efficacité
Orientation et formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs ✓ assuré la prise en charge du programme d'orientation et de formation continue des administrateurs et suggéré des sujets de formation
Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé la méthodologie concernant l'évaluation du Conseil et de son président, des comités et de leurs présidents et des administrateurs ✓ 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
Planification de la relève des administrateurs et du président du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ recommandé la nomination de Robert Paré à titre d'administrateur
Encadrement des questions de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 20 avril 2018 ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la mise en œuvre d'un cadre formel concernant la gouvernance des filiales de la Banque ✓ examiné les principaux éléments composant le bilan de responsabilité sociale ✓ supervisé le processus de communication avec les actionnaires de la Banque ✓ examiné les normes d'indépendance des administrateurs ✓ revu les impacts de la ligne directrice révisée du BSIF sur la gouvernance d'entreprise ✓ révisé le processus de préparation du comité ✓ examiné la stratégie environnementale de la Banque ✓ approuvé la politique de communication avec les actionnaires ✓ révisé la politique relative à l'élection des administrateurs ✓ examiné la liste des administrateurs faisant partie du groupe de la Banque
Encadrement des questions de révision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné les rapports et les politiques sur le suivi et la mise en place par la direction de mécanismes d'application des dispositions de la Loi relatives aux opérations avec des apparentés ✓ examiné le rapport semestriel 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 approuvé les modifications au Code de conduite et de déontologie
Rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé le programme de rémunération des administrateurs de la Banque ✓ révisé l'enveloppe de rémunération autorisée des administrateurs ✓ examiné le renouvellement annuel de l'assurance responsabilité civile des administrateurs et dirigeants et de l'assurance délits pour institutions financières

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres



Pierre Boivin,
président



Maryse
Bertrand



Pierre Blouin



Gillian H.
Denham



Rebecca
McKillican

- Les membres du comité de ressources humaines se sont réunis à sept reprises au cours du dernier exercice pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.
- Le comité, avec le soutien du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, 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	Principales réalisations Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné la stratégie de rémunération globale et de gestion des talents ✓ recommandé au Conseil d'approuver les modifications qui seront apportées au programme annuel de rémunération incitative pour l'exercice 2019 ✓ révisé et approuvé des modifications à des régimes de rémunération à moyen terme ✓ examiné et recommandé au Conseil la rémunération des nouveaux membres du Bureau de la présidence nommés au cours de l'exercice 2018 ✓ approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme
Gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction ainsi que la révision du plan de relève de ce dernier	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 la compétitivité de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction, et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver les ajustements jugés nécessaires ✓ 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
Gestion de la performance et de la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision ainsi que des plans de relève de ces derniers	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 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

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Révision du plan de relève et de développement des Dirigeants ainsi que des stratégies de mobilisation, de développement et d'acquisition des talents	<ul style="list-style-type: none"> ✓ discuté de la transformation de la fonction Expérience employé 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
Supervision des régimes de retraite et du fonds commun d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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
Communication avec les actionnaires et le respect des normes de gouvernance en matière de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ discuté des suivis des entrevues avec le BSIF et l'Agence de la consommation en matière financière du Canada ainsi que de leurs rapports portant sur les pratiques de ventes ✓ 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

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.



7.

Rémunération des membres de la haute direction

Message aux actionnaires	63
Principes directeurs en rémunération	66
Gouvernance de la rémunération	69
Processus décisionnel en matière de rémunération.....	73
Rémunération des Membres de la haute direction visés	79

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

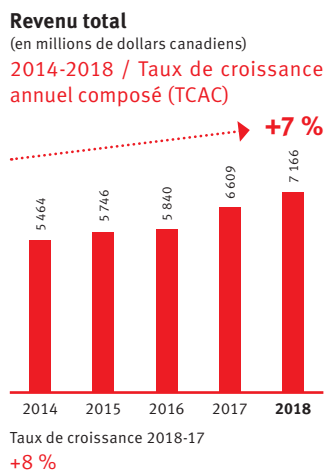
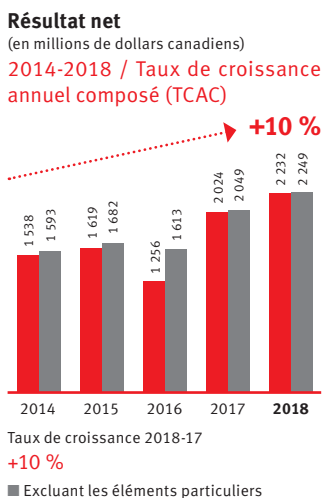
L'objectif de cette section est de vous informer de la manière dont nous déterminons l'offre de rémunération globale des Membres de la haute direction.

Dans ce but, nous souhaitons vous communiquer certains faits importants du dernier exercice ainsi que la rémunération attribuée aux Membres de la haute direction visés pour cet exercice, avant de décrire notre approche de rémunération plus en détail dans les pages qui suivront.

Excellent rendement pour les actionnaires et gestion stratégique du capital

L'exercice 2018 affiche une solide croissance dans l'ensemble des activités, une gestion efficace des coûts et le maintien d'une bonne qualité du crédit. En plus de la forte croissance de ses activités, la Banque génère également un rendement solide pour ses actionnaires, tout en aidant ses clients, ses employés et les communautés où elle est présente à prospérer.

- Performance soutenue de chaque secteur d'exploitation et amélioration du ratio d'efficacité, ce qui permet à la Banque de générer en 2018 un résultat net record de 2,2 G\$, en hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent.
- Revenu total de 2018 en hausse de 557 M\$, soit 8 % par rapport à l'exercice précédent.



- Rendement des capitaux propres de 18,4 %, soit l'un des plus élevés de l'industrie à l'échelle mondiale.
- Ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires à 11,7 % soit au-delà des exigences réglementaires, ce qui procure de la souplesse pour investir dans des initiatives de croissance et redonner du capital aux actionnaires.
- Résultats conformes à tous les objectifs à moyen terme, atteignant même la borne supérieure de la fourchette cible pour la croissance du résultat dilué par action (passé de 5,38 \$ en 2017 à 5,94 \$ en 2018).
- Rendement total pour les actionnaires parmi les meilleurs de l'industrie, soit 16 % et 15 % au cours des périodes de trois ans et de dix ans terminées le 31 octobre 2018.

	Banque Nationale	Banques canadiennes ⁽¹⁾
3 ans	16,2 %	11,9 %
10 ans	15,1 %	12,5 %

(1) Incluant la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque Scotia et la Banque Toronto-Dominion

Une organisation agile, collaborative et centrée sur l'expérience client et employé

Au cours de l'exercice 2018, la Banque a poursuivi ses efforts de transformation. Nous croyons fermement que la pierre angulaire de la transformation est l'évolution de notre culture vers une organisation encore plus agile, collaborative et centrée sur l'expérience client et l'expérience employé.

Dans un milieu où le changement est constant, notre culture et notre talent constitueront un avantage durable et un élément clé de différenciation, visible par nos clients, nos employés et la communauté. Dans le cadre de son mandat, le comité de ressources humaines continuera de superviser les efforts de transformation afin de s'assurer que nous ayons les bons talents pour réussir la transformation et que nos programmes à l'intention des employés soient bien alignés sur l'évolution de notre culture et notre mission commune.

Évolution des pratiques et programmes de ressources humaines

Afin de soutenir notre mission commune, nous avons revu certains de nos programmes et pratiques au cours de l'exercice 2018 pour y inclure des mesures alignées sur notre stratégie d'affaires et à l'évolution de notre culture. L'évolution de ces paramètres permet également d'aligner nos programmes sur les pratiques exemplaires et de nous conformer aux directives des organismes de réglementation.

- En 2018, nous avons ajouté une troisième mesure portant sur l'évaluation de l'expérience client à la mesure du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires (BND), et à celle de l'amélioration du ratio d'efficacité de la Banque dans la formule de calcul du programme annuel de rémunération incitative (PRI) qui couvre la majorité des employés.
- À compter des octrois de décembre 2018, des modifications ont été appliquées aux régimes de rémunération à moyen terme, notamment l'ajout d'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 \$.
- Nous avons repensé l'organisation du travail afin de créer un environnement d'équipes multidisciplinaires, autonomes et agiles permettant de travailler plus efficacement et rapidement, facilitant l'écoute en continu, et guidées par des leaders coachs qui donnent le pouvoir d'agir.
- En lien avec l'évolution culturelle et afin d'aligner davantage les Membres de la haute direction sur une vision et une mission communes, ces derniers auront, à compter de 2019, des objectifs communs et participeront tous au même programme corporatif annuel de rémunération incitative (PRI).

Changements au Bureau de la présidence

Au cours de l'année 2018, des changements ont eu lieu dans l'équipe du Bureau de la présidence. Ces changements s'inscrivent dans notre processus rigoureux de planification de la relève, tel qu'il est décrit à la [page 47](#).

- Stéphane Achard a été nommé premier vice-président à la direction, Entreprises et Assurances;
- Lucie Blanchet a été nommée première-vice-présidente à la direction, Particuliers et Marketing;
- Brigitte Hébert a pris la responsabilité du secteur Expérience employé (anciennement Ressources humaines et Affaires corporatives) tout en conservant celle du secteur des Opérations; et
- Laurent Ferreira a été nommé premier vice-président à la direction et cochef des Marchés financiers et ce, en date du 1^{er} novembre 2018.

La Banque bénéficiera des grandes qualités de leaders et de la vaste expérience de ces Dirigeants passionnés.

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 2018. Compte tenu de la performance de la Banque pour l'exercice 2018, qui a généré une appréciation du résultat net de 10,0 %, le président et chef de la direction s'est vu attribuer une rémunération directe légèrement supérieure à sa cible à 102,6 %. Il s'agit d'une baisse de 6,1 % de la rémunération versée comparativement à 2017, ce qui s'explique par le résultat du PRI, qui s'est établi à 112 % de la cible en 2018, comparativement à 143 % de la cible en 2017.

Une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque, tel qu'il est illustré à la [page 87](#) de la Circulaire. La valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon, à titre de président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années, s'élevait à 139 \$ en date du 31 décembre 2018. 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 198 \$. 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.

La gestion du risque, un aspect central de notre politique de rémunération

Lors du dernier exercice, le comité de ressources humaines et le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ont porté une attention particulière à l'évolution des programmes de rémunération pour 2018. Ces deux entités ont pour tâche de veiller à ce que la politique de rémunération favorise l'équilibre entre l'incitation au rendement et le respect des balises de tolérance au risque de la Banque.

Conclusion

La Banque apprécie recevoir des commentaires de la part 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 de respecter nos principes directeurs de rémunération et, par conséquent, d'atteindre l'équilibre souhaité entre la fidélisation de Dirigeants talentueux et qualifiés, une rémunération étroitement liée au rendement, une prise de risque judicieuse et un alignement entre la vision des Membres de la haute direction et celle des actionnaires.

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

(s) Jean Houde
Président du conseil d'administration

(s) Pierre Boivin
Président du comité de ressources
humaines

PRINCIPES DIRECTEURS EN RÉMUNÉRATION

Pour créer de la valeur pour les actionnaires, les Membres de la haute direction et les Dirigeants doivent prendre des décisions qui permettront d'atteindre les objectifs de rendement financier et boursier de la Banque à court, à moyen et à long terme ainsi que les objectifs non financiers tel que la satisfaction du client. Ils doivent aussi prendre des décisions qui sont dans l'intérêt financier de la Banque et de ses actionnaires. 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

- Rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour leur participation aux résultats annuels obtenus et les inciter à produire des résultats soutenus dans le temps afin de créer une valeur croissante à long terme pour les actionnaires.
- Offrir des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme s'appuyant sur diverses mesures financières et non financières complémentaires.

2 Favoriser une prise de risque judicieuse

- Offrir aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux preneurs de risques importants des programmes de rémunération variable qui les incitent à respecter les balises de tolérance au risque de la Banque et à bien gérer les autres formes de risques.
- Inclure des mesures particulières qui assurent l'équilibre entre le risque et le rendement pour répondre aux exigences réglementaires et normatives et assurer la pérennité de la Banque.

3 Rétribuer la contribution

- Assurer la compétitivité de la rémunération globale par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent le groupe de référence de la Banque.
- Réfléter le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience dans la rémunération globale.
- Rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour leur contribution à la génération de revenus et au succès de la Banque.

4 Aligner la vision sur celle des actionnaires



- Veiller à ce qu'une portion appréciable de la rémunération variable des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants soit à base d'actions.
- Rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants selon le rendement total des actionnaires de la Banque relatif à celui des autres banques.
- 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 stratégies de rémunération 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 satisfaction de la clientèle et le niveau de mobilisation des employés ✓ Nous nous assurons qu'une portion importante de la rémunération est conditionnelle et assujettie au rendement ✓ Nous offrons des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme s'appuyant sur des mesures financières et non financières complémentaires ✓ Nous plafonnons la création du PRI à 200 % de la cible applicable à la majorité des employés ✓ Nous adoptons 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 CSF ✓ Nous veillons à ce qu'une portion importante de la rémunération variable des Membres de la haute direction soit différée afin de rendre ceux-ci responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risque à long terme ✓ Nous avons mis en place une politique qui confère 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 respectent 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, voire de les annuler, 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 est structurée de façon à garantir leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'elle est 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 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, lui-même encadré par les comités de ressources humaines et de gestion des risques

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 de banques et autres 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 annuellement au comité de ressources humaines ✓ Nous mettons de l'avant des pratiques assurant une rémunération équitable pour l'ensemble des employés 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nous n'utilisons pas un groupe de référence qui représente un idéal ou dont le profil diverge 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 des 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

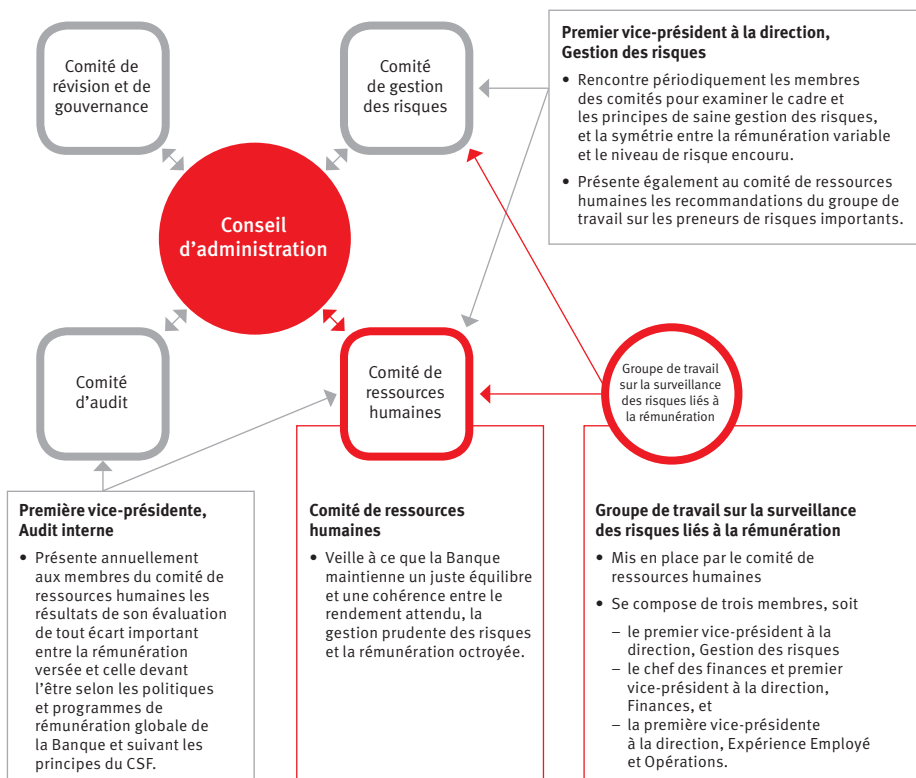
GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Dans le cours normal de ses affaires, la Banque est principalement exposée aux risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique et environnemental. Ces risques, et d'autres, pourraient entraîner des pertes qui auraient pour effet de diminuer les résultats prévus.

Dans le cadre de son rôle de surveillance des risques liés à la rémunération, le comité de ressources humaines doit voir à ce que les politiques et les programmes de rémunération n'incitent pas les Membres de la haute direction, les Dirigeants, les preneurs de risques importants et l'ensemble des employés à prendre des risques qui dépasseraient les balises de tolérance au risque de la Banque ou risqueraient d'entacher la réputation de la Banque. Pour assumer ce rôle important, le comité de ressources humaines est soutenu par différents intervenants, notamment le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération. Il veille également à ce que la Banque se conforme aux principes du CSF.

Le graphique ci-dessous illustre les interactions entre les principaux intervenants du cadre de la gestion des risques liés à la rémunération :



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 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

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Tous les membres du comité ont des compétences leur permettant de prendre des décisions sur les politiques et pratiques de rémunération de la Banque. Ces compétences sont issues de l'expérience acquise dans le cadre des postes de leadership 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.

Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les biographies individuelles qui se trouvent à la [partie 3](#) de la présente circulaire. De plus, pour plus de détails concernant la formation continue des administrateurs de la Banque, voir les [pages 50](#) et [51](#).

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 en ce qui a trait à l'adéquation des politiques et des pratiques de rémunération au sein de la Banque ainsi que son alignement avec les principes et pratiques de saine gestion des risques. De plus ces trois derniers ainsi que Gillian H. Denham ont tous agi à titre de membres ou de présidents de comités de ressources humaines au sein d'autres entreprises ou institutions.

Formation et autoévaluation

- Les membres du comité bénéficient de formations conçues pour répondre à leurs besoins en matière de gestion prudente des risques.
- 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 ils mettent à profit les connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.
- 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.

Collaboration avec divers secteurs de la Banque

- 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 notamment 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.

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

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 la première vice-présidente à la direction, Expérience Employé et Opérations. 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, de leur révision et de 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 sont 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 formule ses recommandations 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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération

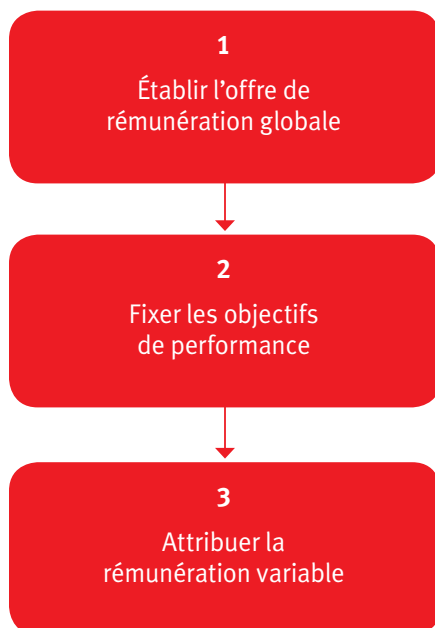
Dans le cadre de ses fonctions, le secteur Expérience employé de la Banque surveille la mise en œuvre des politiques et de tous les programmes de rémunération variable de la Banque et de ses filiales.

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 :

Mesure	Description
Politique contre les opérations de couverture	Politique interdisant aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux employés d'acheter des instruments financiers 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.
Traitement différé de la rémunération variable	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.
Politique de récupération de la rémunération variable	<p>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 Membres de la haute direction et 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.
Analyse indépendante de l'Audit interne	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. Ce processus comprend les grandes étapes décrites ci-dessous.



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 assurent 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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

	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, de la satisfaction client 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 de la satisfaction client et le niveau de performance individuelle	Le montant octroyé n'est pas garanti et varie annuellement selon les résultats financiers et le niveau de la satisfaction client 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 aux actionnaires de la Banque relatif à celui des autres banques
	À long terme (10 ans)	Composante variable de la rémunération octroyée sous forme d'options d'achat d'actions qui s'acquièrent sur quatre ans à raison de 25 % par année et échoient après 10 ans	Rétribue la croissance soutenue du cours de l'action ordinaire à long terme	Selon l'étendue des responsabilités, les pratiques du groupe de référence et la performance individuelle; elle est exprimée en pourcentage du salaire de base	La valeur à échéance est à risque puisqu'elle dépend de l'accroissement du cours de l'action ordinaire sur une période maximale de 10 ans
Rémunération indirecte	Avantages sociaux et accessoires (continu)	Programme d'assurances collectives (soins médicaux et dentaires, assurance-vie, assurance salaire, etc.)	Soutient et sécurise l'employé dans sa vie personnelle et familiale	Selon les pratiques du groupe de référence et la politique de partage des coûts employeur-employés de la Banque	–
		Voiture, stationnement et services financiers ou fiscaux	Offre aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants un nombre limité d'avantages complétant leur offre de rémunération globale	Selon les pratiques du groupe de référence	–
	Régime de retraite (long terme)	Régime de retraite à prestations déterminées et programme d'allocation après retraite	Encourage l'employé à demeurer en fonction à long terme en rétribuant le service continu et en contribuant au revenu de retraite	Selon les pratiques du groupe de référence et la politique de partage des coûts employeur-employés de la Banque	–

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

Les programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme reposent sur divers 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 CSF. 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 ainsi qu'au niveau d'atteinte de la mesure de satisfaction du client. 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 haute direction visés – dont la plus grande partie est différée. La rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction visés est présentée en détail à la [page 79](#).

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 est 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 2018 est identique à celui de l'exercice 2017 et il est composé des banques et institutions financières suivantes :

Critères de sélection		Groupe de référence
Emplacement du siège social	Canada	<ul style="list-style-type: none"> – Banque Canadienne Impériale de Commerce – Banque de Montréal – Banque Royale du Canada – Corporation Financière Power – Financière Sun Life inc. – Great-West Lifeco Inc. – Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. – La Banque de Nouvelle-Écosse – La Banque Toronto-Dominion – Société Financière Manuvie
Secteur d'activité	Banques et autres institutions financières	
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> – Elles visent une clientèle comparable – Elles attirent un profil similaire d'employés – Elles comptent un grand nombre d'actionnaires 	

7. Rémunération des membres de la haute direction

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⁾	17 834	5 178	29 %	50 340	44,2
Banque de Montréal ⁽¹⁾	21 685	5 266	24 %	62 929	45,5
Banque Royale du Canada ⁽¹⁾	39 900	12 115	30 %	138 009	81,9
Corporation Financière Power ⁽²⁾	14 235	1 717	12 %	24 658	26,8
Financière Sun Life inc. ⁽²⁾	12 165	2 149	18 %	31 673	34,0
Great-West Lifeco Inc. ⁽²⁾	11 365	2 149	19 %	34 704	23,3
Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. ⁽²⁾	3 435	515	15 %	6 386	6,1
La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾	28 755	8 361	29 %	86 688	97,6
La Banque Toronto-Dominion ⁽¹⁾	36 390	11 048	30 %	133 519	86,6
Société Financière Manuvie ⁽²⁾	19 022	1 945	10 %	51 863	34,0
Banque Nationale du Canada ⁽¹⁾	7 166	2 040	28 %	20 024	22,3

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2018.

(2) Les informations sont en date du 31 décembre 2017.

Le comité de ressources humaines examine annuellement la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Le comité prend connaissance des résultats des études de rémunération produites par le conseiller externe indépendant mandaté à cette fin. 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 produites par des conseillers externes sont utilisées. La politique de rémunération de la Banque s'applique également à ses filiales au Canada et à l'étranger. Toutefois, elle s'harmonise aux pratiques du marché en offrant une 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.

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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 la rémunération 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 soumis 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 2018			Exercice 2017		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total
Hay Group	128 408 \$ 70 %	55 763 \$ ⁽¹⁾ 30 %	184 171 \$ 100 %	123 909 \$ 51 %	118 759 \$ ⁽¹⁾ 49 %	242 668 \$ 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 (2017 et 2018) ainsi qu'au projet de révision du système d'évaluation des postes complété (2017 seulement).

2. Fixer les objectifs de performance

En lien avec le plan d'affaires de la Banque approuvé par le Conseil, le comité de ressources humaines définit, et le Conseil approuve, les objectifs de performance du président et chef de la direction au début de chaque exercice. Ces objectifs permettent de confirmer les indicateurs financiers et non financiers visant l'équilibre des parties prenantes, c'est-à-dire 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.

En lien avec l'évolution culturelle et afin d'aligner davantage les Membres de la haute direction sur une vision et mission commune, ces derniers auront, à compter de 2019, des objectifs de performance communs.

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 l'expérience client et l'expérience employé ainsi que les meilleures pratiques du marché.

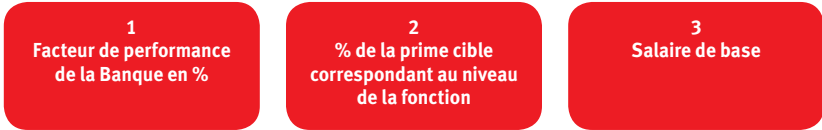
En ce sens, les Membres de la haute direction sont appelés à échanger en continu avec le Conseil afin de faire un suivi de l'évolution et de la performance de leur secteur et des initiatives stratégiques relevant de leur responsabilité.

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 ainsi que de la mesure de satisfaction client et elle est établie sur la base des paramètres suivants :



Trois mesures, approuvées par le Conseil et décrites plus en détail dans la section sur la rémunération variable à court terme à la [page 80](#), ont été utilisées pour fixer le facteur de performance de la Banque pour l'exercice 2018 :

- le bénéfice net disponible (BND)
- le ratio d'efficience
- la satisfaction du client (taux net de recommandation)

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. De tels ajustements seront 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.

Rajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable si nécessaire

La Banque déploie des efforts soutenus pour lier plus étroitement 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'éviter les décisions fondées essentiellement 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 2018 sont présentées aux [pages 85](#) à [91](#) 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 totale directe cible et à la rémunération attribuée aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2018.

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

Denis Girouard

Premier vice-président à la direction et cochef des Marchés financiers

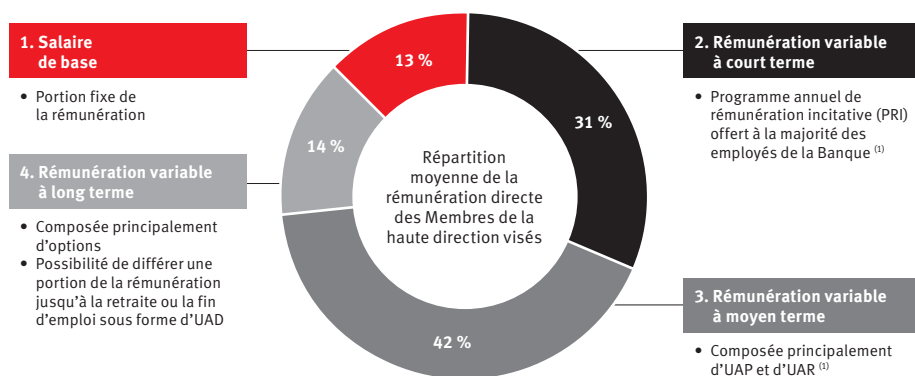
Ricardo Pascoe

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

Martin Gagnon

Coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale; premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine

Composantes de la rémunération totale directe cible



	Rémunération totale directe cible 2018					Rémunération attribuée 2018	Rémunération attribuée 2017
Louis Vachon	14,3 %	21,4 %	42,9 %	21,4 %	7 875 000 \$	8 077 518 \$	8 600 641 \$
Ghislain Parent	20,4 %	26,5 %	32,7 %	20,4 %	2 205 000 \$	2 275 231 \$	2 425 757 \$
Denis Girouard ⁽¹⁾	7,2 %	37,1 %	48,5 %	7,2 %	6 250 000 \$	6 670 524 \$	6 724 153 \$
Ricardo Pascoe	7,2 %	36,7 %	48,9 %	7,2 %	6 255 000 \$	6 530 429 \$	7 241 875 \$
Martin Gagnon	15,7 %	33,1 %	35,5 %	15,7 %	3 016 250 \$	3 135 990 \$	– ⁽²⁾
	■ 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.

(2) Martin Gagnon n'était pas un Membre de la haute direction visé de la Banque.

7. Rémunération des membres de la haute direction

1. SALAIRE DE BASE

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération, le salaire de base a pour objet de rétribuer la contribution. 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.

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	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les Membres de la haute direction et la majorité des Dirigeants et employés, le programme vise à : <ul style="list-style-type: none"> – renforcer les valeurs de collaboration entre tous les secteurs – inciter les employés à : <ul style="list-style-type: none"> › 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	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="288 738 435 786">Indicateur</th> <th data-bbox="440 738 826 786">Définition</th> <th data-bbox="826 738 952 786">Poids dans résultat global</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="288 791 435 871">Bénéfice net disponible (BND)</td> <td data-bbox="440 791 826 871">Résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle</td> <td data-bbox="826 791 952 871">75 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="288 876 435 957">Ratio d'efficacité</td> <td data-bbox="440 876 826 957">Ratio qui exprime les frais autres que d'intérêts excluant les éléments particuliers en pourcentage du revenu total en équivalent imposable et en excluant les éléments particuliers</td> <td data-bbox="826 876 952 957">15 %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="288 962 435 1026">Satisfaction du client (taux net de recommandation)</td> <td data-bbox="440 962 826 1026">Mesure de la probabilité que les clients recommandent la Banque</td> <td data-bbox="826 962 952 1026">10 %</td> </tr> </tbody> </table>	Indicateur	Définition	Poids dans résultat global	Bénéfice net disponible (BND)	Résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	75 %	Ratio d'efficacité	Ratio qui exprime les frais autres que d'intérêts excluant les éléments particuliers en pourcentage du revenu total en équivalent imposable et en excluant les éléments particuliers	15 %	Satisfaction du client (taux net de recommandation)	Mesure de la probabilité que les clients recommandent la Banque	10 %		
Indicateur	Définition	Poids dans résultat global													
Bénéfice net disponible (BND)	Résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	75 %													
Ratio d'efficacité	Ratio qui exprime les frais autres que d'intérêts excluant les éléments particuliers en pourcentage du revenu total en équivalent imposable et en excluant les éléments particuliers	15 %													
Satisfaction du client (taux net de recommandation)	Mesure de la probabilité que les clients recommandent la Banque	10 %													
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Les primes individuelles sont attribuées en fonction : <ul style="list-style-type: none"> – du degré de réalisation des objectifs financiers de la Banque ainsi que du niveau d'atteinte de la mesure de satisfaction du client – 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 seront 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	<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 														

7. Rémunération des membres de la haute direction

Calcul du facteur de performance pour la rémunération à court terme (PRI) de l'exercice 2018

Trois mesures sont utilisées dans la formule de calcul du PRI en 2018 : le bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires, le ratio d'efficacité et le taux net de recommandation (ce dernier, nouveau en 2018). Ces mesures sont décrites à la [page 80](#).

Comme les seuils requis pour le versement des primes ont été atteints pour l'exercice 2018, le comité de ressources humaines a approuvé la création des enveloppes de primes annuelles à 112 % pour tous les employés et Dirigeants visés par la formule du PRI présentée ci-dessous :

Mesure de performance	Exercice 2018						Exercice 2017
	Seuil	Cible	Maximum	Résultat aux fins de la rémunération ⁽¹⁾	Pondération	Résultat pondéré	Résultat aux fins de la rémunération ⁽¹⁾
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	1 599 M\$	1 999 M\$	2 399 M\$	2 057 M\$	75 %	86 %	1 862 M\$
% de création de l'enveloppe	0 %	100 %	200 %	115 %			
Ratio d'efficacité	56,2 %	54,7 %	53,2 %	54,6 %	15 %	16 %	55,9 %
% de création de l'enveloppe	0 %	100 %	200 %	107 %			
Satisfaction du client (Taux net de recommandation) ⁽²⁾	29	41-45	57	43	10 %	10 %	–
% de création de l'enveloppe	0 %	100 %	200 %	100 %			
Performance globale de la Banque						112 %	

La Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 2 040 M\$ pour l'exercice 2018. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure, comme par le passé, tous les éléments particuliers, principalement liés aux acquisitions antérieures, ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat à la hausse de 17 M\$, déduction faite des impôts. En conséquence, le résultat final pour le bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires utilisé aux fins de la rémunération est de 2 057 M\$.

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

Les primes annuelles approuvées pour l'exercice 2018 sont présentées aux [pages 85](#) à 91 de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

- (1) Résultats excluant les éléments particuliers
- (2) Il s'agit d'une nouvelle mesure pour la Banque et également d'une nouvelle mesure considérée pour le calcul du PRI. La Banque a revu sa mesure de satisfaction du client à la fin de 2017 et a privilégié une implantation progressive de la mesure afin de pouvoir la raffiner avec le temps sur différents axes dont la transversalité de l'organisation et la contextualisation.

7. Rémunération des membres de la haute direction

3. RÉMUNÉRATION VARIABLE À MOYEN TERME

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 par rapport à 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; et • Croissance du RTA de la Banque comparée à celle du RTA moyen du groupe de comparaison des banques canadiennes (le « RTA relatif »)⁽¹⁾ 	<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. Ultérieurement, 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'acquisitions possibles pour les UAR : acquisition complète après trois ans et acquisition par tranches égales étalée 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;"> $\frac{\text{Indice de croissance du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{Indice de croissance du RTA moyen du groupe de comparaison des banques canadiennes sur trois ans}}^{(1)}$ </div> <ul style="list-style-type: none"> • L'ajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes : <table border="1" style="margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th>Résultat RTA relatif</th> <th>Fourchette d'ajustement de la valeur à payer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≥ 1,25</td> <td>125 %</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"> • 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) Banque Royale du Canada, Banque Toronto-Dominion, Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Canadian Western Bank et Banque Laurentienne du Canada.

(2) La période des UAP octroyées en 2015 et acquises en 2018 par les Membres de la haute direction a mené à un RTA relatif supérieur aux banques comprises dans le groupe de comparaison. Par conséquent, un paiement avec un facteur multiplicatif de 118,6 % a été attribué aux participants.

4. RÉMUNÉRATION VARIABLE À LONG TERME

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: 10px; margin: 10px 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: 10px; margin: 10px 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 	

7. Rémunération des membres de la haute direction

	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 	

7. Rémunération des membres de la haute direction

LOUIS VACHON

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. Louis Vachon est membre du conseil d'administration de Molson Coors Brewing Company. Il est également engagé auprès d'un grand nombre d'organismes à vocation sociale et culturelle.

Louis Vachon est titulaire d'une maîtrise en finance internationale de la 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 ainsi que de l'Ordre de Montréal, et a reçu le Prix du citoyen du monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Louis Vachon a reçu le titre de Lieutenant-colonel (H) des Fusiliers Mont-Royal.

Indicateurs de performance et résultats 2018

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2018 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
À l'égard des actionnaires		
Croissance du résultat net par action d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	10 %	La Banque a généré un résultat net record de 2,2 G\$ en 2018, en hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent. La Banque a affiché une solide croissance dans l'ensemble de ses activités tout en gérant les coûts efficacement et en maintenant une bonne qualité du crédit.
Croissance des revenus d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	8 %	En 2018, la Banque a enregistré des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme, atteignant même la borne supérieure de la fourchette cible pour la croissance du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers.
Rendement des capitaux propres supérieur à 15 % (excluant les éléments particuliers)	18,5 %	Pendant l'exercice, le dividende a été augmenté à deux reprises, pour une hausse totale de 7 %, en plus d'avoir redonné du capital supplémentaire aux actionnaires en procédant à des rachats d'actions.
Ratio d'efficacité à 54,7 % (en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers)	54,6 %	La Banque a généré un rendement total pour les actionnaires parmi les meilleurs de l'industrie, soit 16 % et 15 % au cours des périodes de trois ans et de dix ans terminées le 31 octobre 2018. Le rendement des capitaux propres s'est ainsi établi à 18,5 %, soit l'un des plus élevés de l'industrie à l'échelle mondiale.
Ratio des fonds propres (CET1) supérieur à 10,75 %	11,7 %	Le ratio d'efficacité de la Banque a atteint 54,6 % en 2018 comparativement à 55,9 % en 2017. L'amélioration de ce ratio témoigne de l'amélioration de la productivité des activités. Le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires s'élève à 11,7 % pour l'exercice 2018 – le plus élevé de l'histoire de la Banque.
À l'égard des employés		
Mobilisation et engagement des employés dans la transformation liée à l'approche un client, une banque	✓	Les résultats du plus récent sondage organisationnel révèlent des hausses sur plusieurs dimensions dont l'indice de mobilisation, l'engagement envers la culture et le style de leadership. Les efforts de transformation et d'évolution culturelle se sont poursuivis en 2018 avec un grand nombre d'initiatives déployées pour soutenir la collaboration et la connectivité, et accélérer la capacité de changer de la Banque, et ce, au niveau corporatif, dans les différentes lignes d'affaires de même que dans le réseau de succursales (mode d'exécution et d'organisation du travail en réseaux, environnement et outils de travail repensés, etc.). 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. Le talent est l'atout le plus précieux de la Banque, et la clé de voûte de toute organisation adaptable.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Indicateurs de performance et résultats 2018 (suite)		
Indicateurs de performance	Résultat obtenu	Réalisations
À l'égard 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 2018 pour faire en sorte que la Banque demeure le partenaire financier par excellence des clients dans la réalisation de leurs idées. L'investissement continu dans les technologies émergentes permet de communiquer avec les clients différemment et plus rapidement, et ainsi de renforcer les relations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solutions bancaires numériques et mobiles de haut niveau et services spécialisés multiples • Partenariats avec des <i>fintechs</i> pour bonifier les services aux particuliers et aux entreprises • Nouveaux concepts de succursales misant sur le conseil et la technologie • Nouvelles solutions 100 % à distance (préautorisation hypothécaire, demande de carte de crédit avec décision immédiate, etc.) • Nouveaux sites informationnels et transactionnels • Paiement mobile et nouvelle carte contact <i>ma débit</i> • Solution de point de vente mobile pour PME • Campagne pancanadienne <i>Tout va mieux</i>
À l'égard de la communauté		
Participation active auprès d'associations et de causes dans la collectivité	✓	<p>En 2018, la Banque a participé activement au succès d'associations et de causes à vocation sociale dans différentes communautés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plus de 10 millions de dollars ont été versés à la collectivité sous forme de dons, en sus des différentes collectes de fonds et commandites effectuées. • Des centaines d'organismes ont ainsi 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 LGBTQ+ et aux personnes vivant avec un handicap • Présence de la Banque au palmarès <i>Les meilleurs employeurs pour la diversité</i> au Canada depuis de nombreuses années • Titulaire de la Certification Or décernée par La Gouvernance au féminin • Titulaire de plusieurs certifications LEED • Conception du prochain siège social suivant des normes les plus élevées en matière de construction durable, de santé et de bien-être des occupants • Appui au groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques du Conseil de stabilité financière (TCFD)

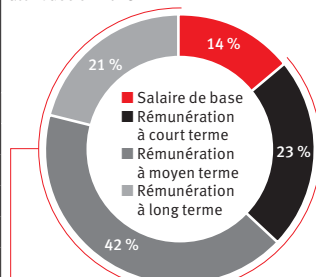
Décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2018

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération totale directe cible de Louis Vachon depuis 2014. Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2018, le comité de ressources humaines a tenu compte non seulement de la robuste performance opérationnelle 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 la performance de la Banque et du programme de rémunération incitative de la Banque, à 112 % de la cible, la rémunération totale directe versée s'est établie à 102,6 % de la cible en 2018, conformément à la recommandation du comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	Composition de la rémunération attribuée en 2018
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	s.o.	1 125 000	1 125 015	14
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	150	1 687 500	1 890 000	23
Rémunération à moyen terme (UAP)	300	3 375 000	3 375 000	42
Rémunération à long terme (Options)	150	1 687 500	1 687 503	21
Total		7 875 000	8 077 518	100

Composition de la rémunération attribuée en 2018



86 % de la rémunération attribuée à Louis Vachon en 2018 est à risque

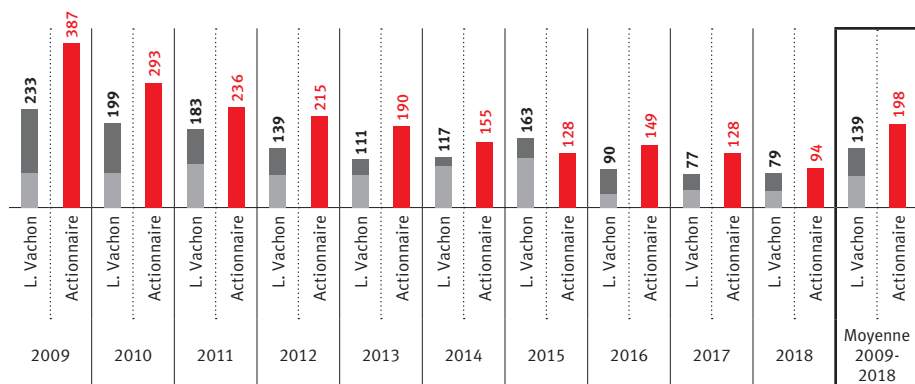
7. Rémunération des membres de la haute direction

Lien rémunération-rendement du président et chef de la direction

Une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon, à titre de président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années, s'élevait à 139 \$ en date du 31 décembre 2018. 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 198 \$. 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 du lien entre la rémunération directe attribuée au président et chef de la direction depuis 2009 et le rendement total aux actionnaires de la Banque. Pour chacun des exercices, nous indiquons :

- Valeur au 31 décembre 2018 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 2018 d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque effectué le premier jour de l'exercice



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 2018.

Exercice	Valeur de la rémunération directe au moment de l'attribution (M\$)	Valeur de la rémunération directe réelle ⁽³⁾ en date du 31 décembre 2018 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Louis Vachon	Actionnaires de la Banque
2009	5,61	13,05	31 oct. 2008 - 31 déc. 2018	233	387
2010	5,21	10,37	31 oct. 2009 - 31 déc. 2018	199	293
2011	7,25	13,29	31 oct. 2010 - 31 déc. 2018	183	236
2012	7,15	9,92	31 oct. 2011 - 31 déc. 2018	139	215
2013	7,14	7,90	31 oct. 2012 - 31 déc. 2018	111	190
2014	8,24	9,65	31 oct. 2013 - 31 déc. 2018	117	155
2015	7,82	12,76	31 oct. 2014 - 31 déc. 2018	163	128
2016	7,57	6,81	31 oct. 2015 - 31 déc. 2018	90	149
2017	8,60	6,63	31 oct. 2016 - 31 déc. 2018	77	128
2018	8,08	6,39	31 oct. 2017 - 31 déc. 2018	79	94
Moyenne 2009 - 2018				139	198

- (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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

GHISLAIN PARENT

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



Ghislain Parent est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances, Planification stratégique, Approvisionnement, Fusion et Acquisition et Développement international, incluant 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.

Ghislain Parent s'est joint à la Banque en 2010 à titre de premier vice-président, Vérification interne. Avant de se joindre à la Banque, il a notamment occupé les postes de premier vice-président et chef de la direction financière de la Caisse de dépôt et placement du Québec et de président de CDP Financière inc.

Parallèlement à ses activités professionnelles, M. Parent et son équipe s'impliquent activement auprès d'Intégration Jeunesse du Québec, un organisme d'insertion au travail. Ghislain Parent est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et en sciences comptables. Il est aussi détenteur du titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

RÉALISATIONS ET FAITS SAILLANTS 2018

Sous la direction et le leadership de Ghislain Parent, la Banque a atteint les objectifs stratégiques suivants :

- La Banque a généré un résultat net record de 2 232 M\$ en 2018, en hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent. Le secteur du financement spécialisé aux États-Unis et International, dirigé par Ghislain Parent, a affiché un résultat net de 222 M\$, en hausse de 21 % par rapport à l'exercice précédent et représentant 10 % du résultat net de la Banque.
- Résultat d'une gestion disciplinée du capital, le ratio des fonds propres CET1, le ratio des fonds propres de catégorie 1 et le ratio du total des fonds propres s'établissent, respectivement, à 11,7 %, 15,5 % et 16,8 % au 31 octobre 2018, soit au-delà des exigences réglementaires.
- En 2018, la Banque a enregistré des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme, atteignant même la borne supérieure de la fourchette cible pour la croissance du résultat dilué par action (passé de 5,38 \$ en 2017 à 5,94 \$ en 2018).
- Le ratio d'efficacité de la Banque a atteint 54,6 % en 2018 comparativement à 55,9 % en 2017. L'amélioration de ce ratio témoigne de l'amélioration de la productivité des activités, tant des différents secteurs que de celui sous la direction de M. Parent.
- Au cours de l'exercice, la Banque a augmenté son dividende deux fois, pour une hausse totale de 7 %, et elle a remis du capital supplémentaire à ses actionnaires en procédant à des rachats d'actions.
- La Banque a généré un rendement total pour les actionnaires parmi les meilleurs de l'industrie, soit 16 % et 15 % au cours des périodes de trois ans et de dix ans terminées le 31 octobre 2018.
- Le ratio de liquidité à court terme pour l'exercice 2018 est de 147 %, 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.

RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE CIBLE ET ATTRIBUÉE EN 2018

Rémunération cible pour 2018

La rémunération totale directe cible de Ghislain Parent est demeurée inchangée en 2018.

Performance et attributions incitatives en 2018

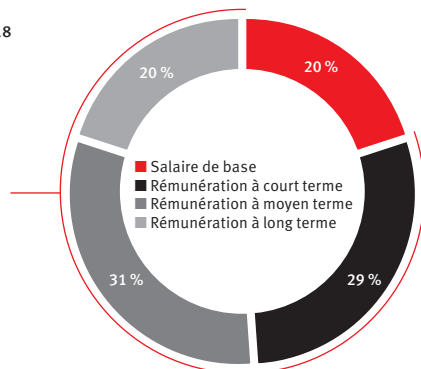
Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Ghislain Parent pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2018. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	s.o.	450 000	450 006	20
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	130	585 000	655 200	29
Rémunération à moyen terme (UAP)	160	720 000	720 000	31
Rémunération à long terme (Options)	100	450 000	315 025	14
UAD ⁽¹⁾	–	–	135 000	6
Total		2 205 000	2 275 231	100

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

Composition de la rémunération attribuée en 2018

80 % de la rémunération attribuée à Ghislain Parent en 2018 est à risque



7. Rémunération des membres de la haute direction

DENIS GIROUARD

Premier vice-président à la direction et cochef des Marchés financiers



Denis Girouard est premier vice-président à la direction et cochef des Marchés financiers, une fonction qu'il occupe conjointement avec Laurent Ferreira, depuis la nomination de ce dernier le 1^{er} novembre 2018. Il 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 et des produits dérivés. Denis Girouard est membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Denis Girouard a joint les rangs de la Financière Banque Nationale en 1990, où il a occupé divers postes stratégiques de direction, notamment la fonction de vice-président exécutif, directeur général à la FBN, cochef du revenu fixe et chef délégué des marchés financiers à la FBN.

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®.

RÉALISATIONS ET FAITS SAILLANTS 2018

La bonne performance au cours de l'exercice 2018 du secteur des Marchés financiers dirigé par Denis Girouard s'explique par la mise en place d'une gamme d'activités, l'accent mis sur les initiatives orientées vers les clients, le leadership dans certains créneaux et une approche souple de l'allocation du capital. Les principales réalisations pour 2018 sont :

- Le secteur des Marchés financiers a enregistré une très bonne performance en 2018. Le résultat net du secteur s'est chiffré à 764 M\$ pour l'exercice 2018, une hausse de 9 % par rapport à 2017. Le revenu total en équivalent imposable s'établit à 1 743 M\$ contre 1 618 M\$, une hausse de 125 M\$ par rapport à l'exercice 2017. Enfin, le ratio d'efficacité du secteur en équivalent imposable est passé de 41,1 % en 2017 à 40,0 % en 2018.
- Le secteur a réalisé des progrès importants dans le cadre du développement de sa franchise de fusions et acquisitions, comme en témoignent plusieurs transactions majeures.
- Les revenus des services financiers aux entreprises ont affiché une hausse de 15 % par rapport à l'exercice 2017, conséquence de la croissance du volume des activités de crédit.
- La croissance des revenus sur les titres de participation ainsi que sur les contrats sur produits de base et devises ont augmenté de 14 % et 22 % respectivement.
- L'équipe des teneurs de marché des fonds négociés en bourse (FNB) a acquis en 2018 une part de marché de près de 40 %, devenant ainsi le premier teneur de marché des FNB au Canada.
- Le secteur s'est classé au premier rang pour l'émission de titres de créance de gouvernements.

RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE CIBLE ET ATTRIBUÉE EN 2018

Rémunération cible pour 2018

La rémunération totale directe cible de Denis Girouard est demeurée inchangée en 2018.

Performance et attributions incitatives en 2018

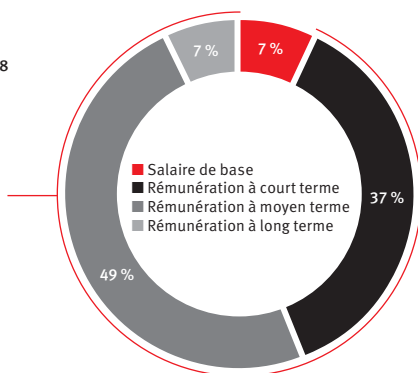
Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Denis Girouard pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2018. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	s.o.	450 000	450 006	7
Rémunération variable				
Rémunération à court terme ⁽¹⁾	–	2 320 000	2 488 198	37
en UAR ⁽²⁾	–	2 062 500	2 314 797	35
Rémunération à moyen terme (UAP)	215	967 500	967 500	14
Rémunération à long terme (Options)	100	450 000	450 023	7
Total		6 250 000	6 670 524	100

- La prime annuelle 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 est différée sous forme d'UAR. Au moins 60 % de la rémunération variable de Denis Girouard doit être différée.

Composition de la rémunération attribuée en 2018

93 % de la rémunération attribuée à Denis Girouard en 2018 est à risque



7. Rémunération des membres de la haute direction

RICARDO PASCOE

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



Nommé chef de la transformation et premier vice-président à la direction en juin 2016, 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.

Jusqu'en 2016, Ricardo Pascoe occupait 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 revenu fixe, des produits dérivés et de la négociation pour compte propre.

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.

RÉALISATIONS ET FAITS SAILLANTS 2018

Afin de mobiliser l'organisation et nos clients envers notre mission commune et faire lever sur notre transformation, un grand nombre d'initiatives ont été déployées en 2018 pour soutenir la collaboration et la connectivité, et accélérer la capacité de changer de la Banque.

- L'équipe du Bureau de la transformation, dirigé par Ricardo Pascoe, a assuré l'alignement avec la feuille de route stratégique et optimisé la priorisation et le séquençage des initiatives porteuses, pour un investissement total de 375M\$ en 2018. Cette priorisation des projets a permis à la Banque d'intégrer encore plus efficacement les initiatives et en faire une organisation encore plus agile, collaborative et centrée sur l'expérience client et l'expérience employé.
- Le ratio d'efficacité a atteint 54,6 % en 2018 comparativement à 55,9 % en 2017 et à 58,2 % en 2016. Ceci témoigne d'une amélioration constante en termes d'efficacité.
- La Banque a poursuivi ses investissements dans des initiatives axées sur la technologie et le numérique afin d'être une banque simple et efficace répondant aux attentes de ses clients. Plusieurs initiatives ont été mises en place au cours de l'exercice 2018, telles que des solutions 100 % à distance, des nouveaux sites informationnels et transactionnels, une nouvelle carte sans contact et une solution de point de vente mobile pour PME.
- En 2018, des investissements majeurs ont été faits dans les données et en cybersécurité afin de protéger les renseignements personnels des clients et offrir un service sans interruption.
- La Banque continue d'investir dans l'innovation et dans l'intelligence artificielle afin de bonifier en continu l'expérience client.
- Au niveau de l'expérience employé, le Bureau de la transformation a 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).
- À l'interne, le taux de satisfaction à l'égard du Bureau de la transformation demeure élevé 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.

RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE CIBLE ET ATTRIBUÉE EN 2018

Rémunération cible pour 2018

La rémunération totale directe cible de Ricardo Pascoe est demeurée inchangée en 2018. 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.

Performance et attributions incitatives en 2018

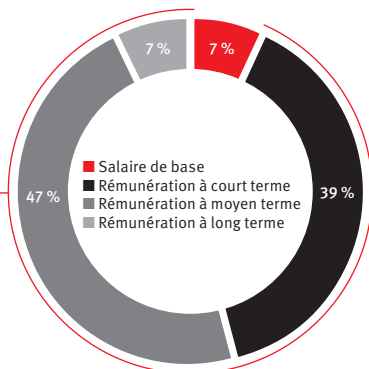
Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Ricardo Pascoe pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2018. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible % du salaire	Rémunération totale directe cible (\$)	Rémunération totale directe attribuée (\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	s.o.	450 000	450 006	7
Rémunération variable				
Rémunération à court terme ⁽¹⁾	510	2 295 000	2 570 400	39
Rémunération à moyen terme (UAP)	680	3 060 000	3 060 000	47
Rémunération à long terme (Options)	100	450 000	450 023	7
Total		6 255 000	6 530 429	100

(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.

Composition de la rémunération attribuée en 2018

93 % de la rémunération attribuée à Ricardo Pascoe en 2018 est à risque



7. Rémunération des membres de la haute direction

MARTIN GAGNON

Coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale et premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine



Martin Gagnon a été nommé coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale et premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine en juillet 2016. À ce titre, il est responsable de toutes les activités relatives à la gestion de patrimoine au sein de la Banque. Martin Gagnon est membre du Bureau de la présidence de la Banque Nationale et président des conseils d'administration de Trust Banque Nationale inc., Société de fiducie Natcan et de Banque Nationale Investissements inc. et Coprésident du conseil et Coprésident et Cochef de la direction, Financière Banque Nationale inc. Il est également président du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut Universitaire en santé mentale de Montréal et membre du conseil d'administration de Corporation Fiera Capital.

Au moment de sa nomination, il agissait en tant que premier vice-président, Solution d'affaires aux intermédiaires au sein du groupe Gestion de patrimoine.

Martin Gagnon est titulaire d'un baccalauréat en administration de l'Université du Québec à Montréal et d'une maîtrise en finance de l'Université de Colombie-Britannique. Il est analyste financier agréé, CFA®.

RÉALISATIONS ET FAITS SAILLANTS 2018

En 2018, l'objectif du secteur de Gestion de patrimoine, sous la direction de Martin Gagnon, était de mettre à profit la force de la marque de la Banque, sa capacité de distribution et le modèle d'affaires distinctif du secteur, ainsi que d'accroître la pénétration à l'échelle du Canada. Les principales réalisations pour 2018 sont :

- Le secteur de Gestion du patrimoine a connu une très bonne performance en 2018. Le résultat net du secteur s'est chiffré à 489 M\$ pour l'exercice 2018, une hausse de 20 % comparativement à l'exercice 2017. Le revenu total du secteur s'établit à 1 759 M\$ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2018, contre 1 604 M\$ en 2017, une hausse de 155 M\$. Enfin, le ratio d'efficacité du secteur excluant les éléments particuliers, est passé de 63,7 % en 2017 à 61,1 % en 2018.
- La croissance des revenus provient principalement de l'amélioration des marges sur les produits de dépôts et de l'augmentation des actifs à honoraires grâce à la bonne performance des marchés et des entrées nettes d'investissement dans l'ensemble des lignes d'affaires. Une saine gestion des coûts a permis de dégager un levier opérationnel positif, améliorant ainsi notre ratio d'efficacité.
- Au 31 octobre 2018, les actifs sous administration et sous gestion totalisent 485,1 G\$, en hausse de 7,7 G\$ ou 2 % par rapport au 31 octobre 2017.
- Réalisation du potentiel de croissance de Banque Nationale Réseau Indépendant, notamment par l'intégration de Hollis Wealth (plus importante opération du genre réalisée par la Banque) et d'importants investissements afin d'assurer une présence forte dans le domaine de la garde de valeurs ainsi que dans l'environnement de l'Association canadienne des courtiers de fonds mutuels (MFDA).
- Optimisation de l'architecture ouverte en offrant les portefeuilles Méritage qui se classent tous dans le premier quartile, sur une base brute ou nette.

RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE CIBLE ET ATTRIBUÉE EN 2018

Rémunération cible pour 2018

La rémunération totale directe cible de Martin Gagnon est demeurée inchangée en 2018.

Performance et attributions incitatives en 2018

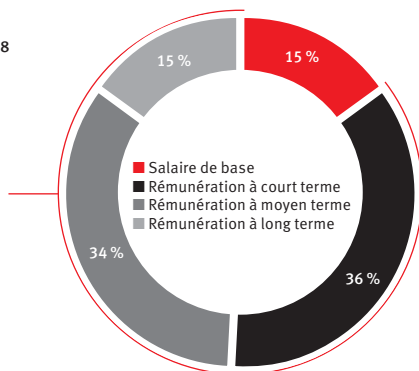
Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Martin Gagnon pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2018. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	s.o.	475 000	475 015	15
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	210	997 500	1 117 200	36
Rémunération à moyen terme (UAP)	225	1 068 750	1 068 750	34
Rémunération à long terme (Options)	100	475 000	332 525	11
UAD ⁽¹⁾	–	–	142 500	4
Total		3 016 250	3 135 990	100

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

Composition de la rémunération attribuée en 2018

85 % de la rémunération attribuée à Martin Gagnon en 2018 est à risque



7. Rémunération des membres de la haute direction

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.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽¹⁾⁽⁵⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁷⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁸⁾	Rémunération totale (\$) ⁽⁹⁾
					Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾	Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁶⁾			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2018	1 125 015	3 375 000	1 687 503	1 890 000	–	788 000	4 768	8 870 286
	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
Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances	2018	450 006	855 000	315 025	655 200	–	154 000	1 006	2 430 237
	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
Denis Girouard Premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers	2018	450 006	3 282 297	450 023	2 488 198	–	223 000	1 977	6 895 501
	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
Ricardo Pascoe Chef de la transformation et premier vice-président à la direction	2018	450 006	3 060 000	450 023	2 570 400	–	136 000	4 274	6 670 703
	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
Martin Gagnon ⁽⁹⁾ Coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale; premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine	2018	475 015	1 211 250	332 525	1 117 200	–	85 000	2 436	3 223 426

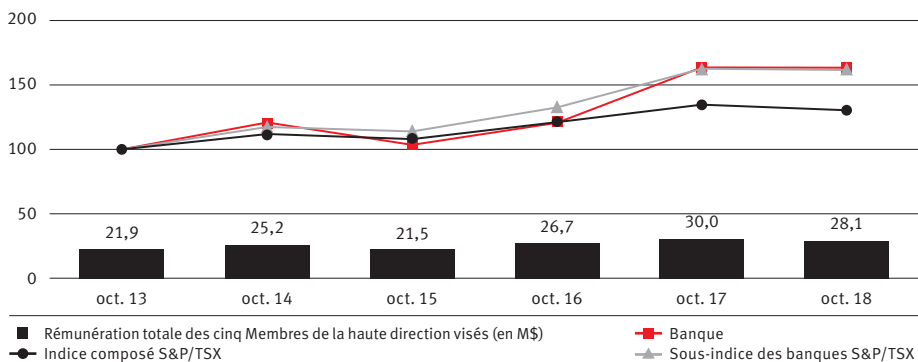
7. Rémunération des membres de la haute direction

- (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, octroyée le 11 décembre 2018, 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, soit 60,07 \$. 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 2018 est de 56 184 à Louis Vachon, 11 986 à Ghislain Parent, 16 106 à Denis Girouard, 50 941 à Ricardo Pascoe et 17 792 à Martin Gagnon.
- (3) Ghislain Parent et Martin Gagnon ont choisi de recevoir une portion, soit 30 %, de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi la veille de l'attribution (11 décembre 2018), soit 58,79 \$. 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 2018 est de 2 296 alors que le nombre d'UAD attribuées à Martin Gagnon est de 2 424.
- (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, octroyée le 11 décembre 2018, a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, soit 60,07 \$. 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 2018 est de 38 535.
- (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 2018 a été estimée à 7,53 \$ ou 12,8 % (ce qui représente la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black-Scholes de 2016 à 2018) du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'attribution (11 décembre 2018), soit 58,79 \$, 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 sept 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 2018 a été établie à 10,45 % de la valeur de l'action (58,79 \$), soit un montant par option de 1,39 \$ 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 2018 n'est incluse pour Martin Gagnon, qui est devenu Membre de la haute direction visé de la Banque en 2018.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 2013 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 2013 et 2018, la rémunération des Membres de la haute direction visés a progressé d'environ 5,1 % annuellement, comparativement à une hausse annualisée du rendement total à l'actionnaire d'environ 10,3 %.

Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

	oct. 2013	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017	oct. 2018
Banque	100,00 \$	121,25 \$	104,15 \$	121,03 \$	164,85 \$	163,58 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	118,04 \$	114,08 \$	133,11 \$	163,77 \$	161,99 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	112,57 \$	107,37 \$	121,02 \$	134,91 \$	130,31 \$

Le graphique indique que l'action de la Banque a généré un rendement cumulatif total de 163,58 % entre 2013 et 2018. Le rendement total du titre de la Banque est légèrement supérieur à celui du sous-indice des banques du S&P/TSX et il est largement supérieur à celui de l'indice composé du S&P/TSX.

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2013	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017	oct. 2018
Rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés (M\$)	21,9	25,2	21,5	26,7	30,0	28,1

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 et 2018, la valeur de la rémunération totale s'explique principalement par le niveau d'atteinte du PRI (143 % en 2017 et 112 % en 2018).

7. Rémunération des membres de la haute direction

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"> Visé 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 une participation minimale 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 cette participation minimale doit être proportionnelle à la rémunération reçue et qu'elle est établie en fonction du poste occupé Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier du respect des exigences de participation minimale 												
Exigences de participation minimale	<ul style="list-style-type: none"> Le montant minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années <table border="1"> <thead> <tr> <th>Poste</th> <th>Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Président et chef de la direction *</td> <td>7 fois</td> </tr> <tr> <td>Autres Membres de la haute direction</td> <td>4 fois</td> </tr> <tr> <td>Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers</td> <td>2 à 3 fois</td> </tr> <tr> <td>Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>2 fois</td> </tr> <tr> <td>Vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>1 fois</td> </tr> </tbody> </table> <p>* De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionnariat pendant un an suivant son départ à la retraite</p>	Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Président et chef de la direction *	7 fois	Autres Membres de la haute direction	4 fois	Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	2 à 3 fois	Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois	Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois
Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années												
Président et chef de la direction *	7 fois												
Autres Membres de la haute direction	4 fois												
Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	2 à 3 fois												
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois												
Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois												
Période accordée pour satisfaire aux exigences	<ul style="list-style-type: none"> Chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences Chacun est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'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 2018, 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
		Multiple du salaire de base moyen des 3 dernières années	Total actions (\$)	UAD (\$)	UAP (\$)	UAR (\$)	Plus-value des options acquises (\$) ⁽²⁾	
Louis Vachon	7 fois	9 504 656 \$	–	12 840 803 \$	–	46 289 719 \$	68 635 178 \$	61,0 fois
Ghislain Parent	4 fois	358 560 \$	1 891 021 \$	2 400 115 \$	–	2 146 247 \$	6 795 943 \$	15,7 fois
Denis Girouard	4 fois	–	–	1 627 467 \$	7 657 299 \$	1 587 926 \$	10 872 692 \$	24,2 fois
Ricardo Pascoe	4 fois	1 082 707 \$	–	6 592 850 \$	4 340 690 \$	14 874 932 \$	26 891 179 \$	59,8 fois
Martin Gagnon	4 fois	751 632 \$	712 675 \$	2 588 633 \$	207 256 \$	1 688 352 \$	5 948 548 \$	12,5 fois

(1) Valeurs établies en date du 31 octobre 2018, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 59,76 \$.

(2) La plus-value des options non acquises vaut 3 730 195 \$ pour Louis Vachon, 824 636 \$ pour Ghislain Parent, 367 904 \$ pour Denis Girouard, 994 744 \$ pour Ricardo Pascoe et 430 952 \$ pour Martin Gagnon.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 2018.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux options non exercés (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$) ⁽¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ⁽²⁾
Louis Vachon	10 déc. 2008	228 720	17,44	10 déc. 2018	9 680 574	-	-	-
	9 déc. 2009	316 928	29,25	9 déc. 2019	9 671 058	-	-	-
	8 déc. 2010	283 840	34,34	8 déc. 2020	7 216 632	-	-	-
	14 déc. 2011	266 672	34,09	14 déc. 2021	6 846 804	-	-	-
	12 déc. 2012	248 296	38,36	12 déc. 2022	5 313 534	-	-	-
	10 déc. 2013	222 472	44,96	10 déc. 2023	3 293 698	-	-	-
	10 déc. 2014	185 240	47,93	10 déc. 2024	2 191 389	-	-	-
	9 déc. 2015	266 588	42,17	9 déc. 2025	4 689 283	88 340	5 279 173	-
	12 déc. 2016	220 304	54,69	12 déc. 2026	1 116 941	71 325	4 262 405	-
	11 déc. 2017	219 156	64,14	11 déc. 2027	-	55 208	3 299 226	-
	Total		2 458 216			50 019 913	214 873	12 840 803
Ghislain Parent	8 déc. 2010	-	34,34	8 déc. 2020	-	-	-	426 382
	14 déc. 2011	-	34,09	14 déc. 2021	-	-	-	753 446
	12 déc. 2012	32 400	38,36	12 déc. 2022	693 360	-	-	241 136
	10 déc. 2013	31 152	44,96	10 déc. 2023	461 205	-	-	197 352
	10 déc. 2014	43 908	47,93	10 déc. 2024	519 432	-	-	-
	9 déc. 2015	63 192	42,17	9 déc. 2025	1 111 547	15 705	938 520	-
	12 déc. 2016	36 556	54,69	12 déc. 2026	185 339	14 461	864 192	35 477
	11 déc. 2017	40 912	64,14	11 déc. 2027	-	13 966	834 631	-
Total		248 120			2 970 883	44 132	2 637 343	1 653 793
Denis Girouard	8 déc. 2010	5 420	34,34	8 déc. 2020	137 804	-	-	-
	14 déc. 2011	11 064	34,09	14 déc. 2021	284 068	-	-	-
	12 déc. 2012	19 864	38,36	12 déc. 2022	425 090	-	-	-
	10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	329 382	-	-	-
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	259 739	-	-	-
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	347 367	29 010	1 733 649	-
	12 déc. 2016	34 000	54,69	12 déc. 2026	172 380	72 139	4 311 055	-
	11 déc. 2017	58 444	64,14	11 déc. 2027	-	54 218	3 240 062	-
Total		192 744			1 955 830	155 368	9 284 766	-
Ricardo Pascoe	10 déc. 2008	99 768	17,44	10 déc. 2018	4 222 681	-	-	-
	9 déc. 2009	113 864	29,25	9 déc. 2019	3 474 560	-	-	-
	8 déc. 2010	100 784	34,34	8 déc. 2020	2 562 433	-	-	-
	14 déc. 2011	60 000	34,09	14 déc. 2021	1 540 500	-	-	-
	12 déc. 2012	55 872	38,36	12 déc. 2022	1 195 661	-	-	-
	10 déc. 2013	50 056	44,96	10 déc. 2023	741 079	-	-	-
	10 déc. 2014	49 400	47,93	10 déc. 2024	584 402	-	-	-
	9 déc. 2015	71 092	42,17	9 déc. 2025	1 250 508	76 215	4 554 601	-
	12 déc. 2016	58 748	54,69	12 déc. 2026	297 852	56 687	3 387 640	-
	11 déc. 2017	58 444	64,14	11 déc. 2027	-	50 055	2 991 298	-
	Total		718 028			15 869 676	182 957	10 933 540
Martin Gagnon	14 déc. 2011	9 024	34,09	14 déc. 2021	231 691	-	-	-
	12 déc. 2012	28 398	38,36	12 déc. 2022	607 717	-	-	-
	10 déc. 2013	24 920	44,96	10 déc. 2023	368 941	-	-	157 881
	10 déc. 2014	26 896	47,93	10 déc. 2024	318 180	651	38 904	116 713
	9 déc. 2015	21 188	42,17	9 déc. 2025	372 697	7 491	447 672	46 298
	12 déc. 2016	43 408	54,69	12 déc. 2026	220 079	24 701	1 476 149	42 129
	11 déc. 2017	43 184	64,14	11 déc. 2027	-	19 793	1 182 818	-
	Total		197 018			2 119 304	52 636	3 145 543

- (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 2018, soit 59,76 \$, 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 2018, soit 59,76 \$.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 2018.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Louis Vachon	3 706 249	4 972 451	1 890 000
Ghislain Parent	742 004	970 946	655 200
Denis Girouard	373 945	4 977 342	2 488 198
Ricardo Pascoe	944 890	4 185 654	2 570 400
Martin Gagnon	434 931	324 466	1 117 200

- (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 63,71 \$ alors que le prix de levée des options variait de 42,17 \$ à 54,69 \$.
- (2) Le montant représente la valeur des unités d'actions 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 pour les UAD, ou selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 10 jours précédant la date d'acquisition pour les UAR et UAP.
- (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 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 afin 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

7. Rémunération des membres de la haute direction

- 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

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 2018.

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	13 064 746	44,78 \$	9 830 056

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, les offres excédentaires et le taux d'épuisement du régime d'options d'achat d'actions pour les trois derniers exercices.

	2018	2017	2016
Dilution : nombre d'options en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 339 371 564	3,85 %	4,28 %	5,13 %
Offre excédentaire : nombre d'options en circulation plus le nombre d'options restant à émettre, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	6,75 %	7,56 %	6,22 %
Taux d'épuisement : nombre d'options octroyées durant l'exercice (1 836 348) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	0,54 %	0,53 %	0,63 %

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 19 130 \$ 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

7. Rémunération des membres de la haute direction

Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> – la réduction applicable, pour un participant ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de : <ul style="list-style-type: none"> > 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou > 2 % par 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 2018 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de surplus.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2018, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2017 au 31 octobre 2018, 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 2018.

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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

Nom	Années de service créditées ^{(3) (4) (5)}	Prestations annuelles payables ^{(6) (7) (8)}		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ^{(10) (11)}	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ^{(10) (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	32,6	1 500 000 ⁽¹³⁾	1 500 000 ⁽¹³⁾	16 846 000	788 000	(516 000)	17 118 000
Ghislain Parent	11,8	121 000	252 000	1 523 000	154 000	(36 000)	1 641 000
Denis Girouard	6,0	29 000	79 000	448 000	223 000	14 000	685 000
Ricardo Pascoe	17,6	201 000	348 000	3 100 000	136 000	(48 000)	3 188 000
Martin Gagnon	22,9	220 000	401 000	3 803 000	85 000	(159 000)	3 729 000

- Les montants figurant sous les colonnes « Salaire » du tableau intitulé « Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés » de cette partie de la Circulaire ainsi que les primes annuelles versées sont utilisés aux fins du calcul des gains admissibles moyens. À cet effet, la prime admissible est 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.
- Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Ghislain Parent, Denis Girouard, Ricardo Pascoe et Martin Gagnon.
- Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1er août 2006, il a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1er août 2006 et le 31 juillet 2010, de 2,5 % du salaire par année pour la période du 1er août 2010 au 31 juillet 2017, et il accumulera 2 % du salaire par année entre le 1er août 2017 et le 31 juillet 2022, et le crédit prévu selon les dispositions du régime par la suite.
- Les années de service créditées de Ghislain Parent, Denis Girouard, Ricardo Pascoe et Martin Gagnon sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction de la Banque admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant la date de désignation par le Conseil. Les dates de désignation sont le 29 août 2011 pour Ghislain Parent, le 1er juin 2016 pour Denis Girouard, le 1er janvier 2014 pour Ricardo Pascoe et le 1er juillet 2016 pour Martin Gagnon.
- Les années de participation antérieures au 1er 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.
- Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- La rente est payable la vie durant, avec réduction pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime 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.
- La rente inclut une revalorisation (à coût neutre) entre 60 ans et 65 ans pour la rente attribuée aux services accumulés avant le 1er janvier 2014 selon les hypothèses comptables. La revalorisation de la rente après l'âge normal de retraite a été introduite au 1er janvier 2014, et ce, pour tous les employés. Elle se calcule sur une base d'équivalence actuarielle, ce qui signifie que la valeur actuarielle de la rente demeure inchangée. Cette disposition est nécessaire afin de ne pas pénaliser les employés qui décident de repousser leur retraite au-delà de l'âge normal de retraite.
- La rente de fin d'exercice est égale à la rente payable à l'âge présumé de retraite, soit l'âge utilisé pour calculer la valeur de l'obligation à la fin de l'exercice (61 ans pour Louis Vachon, Denis Girouard et Ricardo Pascoe, et 62 ans pour Ghislain Parent et Martin Gagnon), calculée au prorata du nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de service créditées jusqu'au 31 octobre 2017 ou au 31 octobre 2018. 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 3,65 % au 31 octobre 2017 et de 4,05 % au 31 octobre 2018. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 3,75 % au 31 octobre 2017. 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.
- La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, de la hausse des plafonds des gains admissibles suite aux nominations, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées.
- La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation de début d'exercice, aux cotisations versées par le Membre de la haute direction visé, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles.
- 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
- 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 2018.

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 à la date de fin d'emploi et selon la performance réelle lors du changement de contrôle dans le cas des UAP	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	Les 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⁾
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 celles-ci 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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 2018. 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	–	5 872 530 \$
Ghislain Parent	0	–	1 935 045 \$
Denis Girouard	0	–	6 930 237 \$
Ricardo Pascoe	0	–	6 817 333 \$
Martin Gagnon	0	–	2 945 030 \$

- (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 2018 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 2018. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2018, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 12 840 803 \$ pour Louis Vachon, 2 400 115 \$ pour Ghislain Parent, 9 284 766 \$ pour Denis Girouard, 10 933 540 \$ pour Ricardo Pascoe et 2 795 890 \$ pour Martin Gagnon.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2018 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 2018. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2018, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 16 570 998 \$ pour Louis Vachon, 3 461 979 \$ pour Ghislain Parent, 9 652 669 \$ pour Denis Girouard, 11 928 284 \$ pour Ricardo Pascoe et 3 576 495 \$ pour Martin Gagnon.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

La Banque juge important de fournir une information détaillée grâce à laquelle les actionnaires pourront 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 publiés par le CSF, 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 considérés 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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Rémunération attribuée en 2018

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants pour les exercices 2017 et 2018. 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	2018		2017	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Nombre d'employés	5	195	5	179
Rémunération fixe				
• En espèces (non différée)	3,0 \$	39,0 \$	2,9 \$	34,5 \$
Rémunération variable				
• En espèces (non différée)	8,7 \$	123,9 \$	10,5 \$	120,1 \$
• En actions et titres liés à des actions (différée)	15,0 \$	92,5 \$	15,1 \$	88,8 \$
Rémunération différée				
En cours				
• Acquise	68,6 \$	59,2 \$	101,7 \$	91,3 \$
• Non acquise	45,2 \$	192,2 \$	60,2 \$	225,3 \$
Païement en cours d'exercice	44,6 \$	100,0 \$	17,3 \$	89,2 \$

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 2018, 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	2018		2017	
	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	7	0	11
• Primes à la signature	0	1,4 \$	0	3,9 \$
• Primes garanties	0	3,6 \$	0	8,6 \$
Indemnités de départ				
• Nombre d'employés	0	— ⁽¹⁾	0	10
• Indemnités de départ	0		0	8,8 \$

- (1) Considérant le faible nombre d'employés ayant reçu des indemnités de départ en 2018 et afin de protéger leur confidentialité, la banque a remis au BSIF les renseignements au sujet des indemnités de départ versées en 2018 aux preneurs de risque importants. Ces renseignements comprenaient notamment le nombre de preneurs de risque importants ayant touché des indemnités de départ ainsi que les montants versés.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>La portion différée est établie en fonction du montant de la prime annuelle attribuée et du niveau de fonction :</p> <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 tableau suivant présente, au 1^{er} février 2019, l'encours total des prêts⁽¹⁾ que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction⁽²⁾ et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat de titres	–	–
Autres	23 708 048 ⁽³⁾	–

- (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) Cet encours est composé de prêts dont 89 % sont garantis par des hypothèques immobilières.

8. Autres renseignements

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 2018 (\$)	Encours au 1 ^{er} février 2019 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2018	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2018 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
–	–	–	–	–	–	–
AUTRES PLANS						
PASCOE, Ricardo Chef de la transformation et premier vice-président à la direction	Prêts consentis par la Banque	2 200 000 \$	1 980 000 \$ ⁽²⁾	–	–	–
	Marge de crédit personnelle	154 174 \$	154 214 \$ ⁽³⁾	–	–	–

- (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) Ce montant représente le solde d'un prêt en dollars américains (en date du 1^{er} février 2019, ce montant équivaut à 2 592 810 \$ en dollars canadiens, suivant un taux de 1,39095) consenti par la Banque et portant intérêt au taux LIBOR en vigueur, majoré de 1.20 %, le tout amorti à l'origine sur une période de 10 ans. Le taux d'intérêt sur un tel prêt est celui applicable à la clientèle.
- (3) Ce montant représente une marge de crédit personnelle 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 0.50 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par deux.

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 585 516 \$. Le contrat d'assurance, renouvelable, se terminera le 1^{er} septembre 2019.

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'Assemblée sera déposé sur les sites Internet sedar.com et 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 2018](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2018, un exemplaire de la Notice annuelle 2018 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 2018, 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, 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 les sites Internet [bnc.ca](#) et [sedar.com](#).

Les procédures de notification et d'accès prévoient que, 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 « 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
- Politique relative 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 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, BNC, *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 1^{er} mars 2019

Annexe A

Propositions d'un actionnaire

La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des quatre propositions et des exposés présentés à la Banque par Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre que les propositions nos.3 et 4 au vote des Actionnaires. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, les propositions nos. 1 et 2 non soumises au vote.

PROPOSITION N° 1

Non soumise au vote des Actionnaires

« Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Argumentaire

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG. »

Position de la Banque :

En tant qu'acteur économique de premier plan au Québec et au Canada depuis 1859, la Banque souhaite contribuer à l'épanouissement des communautés où elle est présente. L'une des grandes préoccupations de la Banque consiste à bien répondre aux attentes de ses parties prenantes et à bâtir avec elles une relation de confiance à long terme. Notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise s'articule autour de six piliers fondamentaux, soit nos clients, nos employés, la collectivité, l'environnement, la gouvernance et notre contribution à l'économie.

Dans le cadre de son mandat, le président et chef de la direction est responsable d'assurer et de promouvoir une culture organisationnelle hautement éthique auprès de ses différentes parties prenantes et des autorités réglementaires et gouvernementales. Il s'assure que des stratégies soient déployées afin que la Banque jouisse d'une notoriété élevée, d'une forte image de marque et d'une bonne réputation.

L'évaluation de la performance du président et chef de la direction, effectuée par le Conseil, s'articule autour de critères financiers et opérationnels, tout en favorisant le maintien de l'équilibre entre les différentes parties prenantes (actionnaires, employés, clients et communauté). Tel que démontré aux pages 85 et 86 de la Circulaire, cet équilibre demeure au cœur des préoccupations et des actions du président et chef de la direction ainsi que des membres du bureau de la présidence, et ce, tout au long de l'année. Dans un souci d'amélioration de la divulgation, la Banque ajoutera pour l'exercice 2019 plus de détails dans la Circulaire sur l'ensemble des piliers de responsabilité sociale considérés dans l'évaluation annuelle de la performance du Président et chef de la direction.

Pour s'assurer que les stratégies établies produisent les résultats attendus, la Banque s'est dotée d'indicateurs de suivi intégrés dans des tableaux de bord qui tracent un portrait trimestriel de la situation au sein de la Banque ainsi que dans chaque secteur d'affaires. Ces tableaux de bord sont discutés avec le comité de ressources humaines du Conseil. Le Conseil est d'avis que ses régimes de rémunération incitative en vigueur appuient pleinement le déploiement de notre stratégie et favorisent la croissance responsable à long terme de la Banque.

Pour plus de renseignements concernant les principaux projets réalisés au cours de l'exercice 2018 au bénéfice de ses clients, de ses employés, de la collectivité et de l'environnement, veuillez consulter le bilan social disponible sur le site Internet bnc.ca/bilansocial

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

« Changements climatiques et mesures prises pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les informations disponibles requises par le groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques du Conseil de stabilité financière (TCFD) en regard des éléments de gouvernance, de stratégie, de gestion de risque ainsi que les autres paramètres et objectifs, dans son prochain rapport annuel.

Argumentaire

L'an dernier, nous avons déposé une proposition semblable qui n'a pas été soumise au vote des actionnaires en raison de votre engagement de prendre en considération les recommandations du groupe de travail TCFD dans la publication de vos divulgations liées au climat. À la lecture des diverses réponses reçues par les institutions, nous croyons qu'il serait opportun de pouvoir prendre connaissance de ces informations, soit en consultant le site Internet de la banque ou dans son rapport de responsabilité sociale.

Cette divulgation est centrale pour les décisions d'investissement des actionnaires et plus particulièrement pour la génération des millénariaux. En effet, selon les données colligées par l'Association de l'investissement responsable, la génération des millénariaux est plus sensible aux facteurs ESG que la génération d'après-guerre, dans ses prises de décision d'investissement. Dans le but de bien informer les investisseurs sur les actions de la banque, il serait important de concentrer l'ensemble de ces informations dans un document connu de tous et facilement accessible au grand public. Nous proposons donc que le rapport annuel soit l'outil de référence premier pour recueillir l'ensemble des informations recommandées par ce groupe de travail. »

Position de la Banque :

À l'occasion de sa dernière assemblée annuelle, la Banque a annoncé son appui au groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques du Conseil de stabilité financière (TCFD). La Banque s'est alors engagée à inclure, dans ses efforts de divulgation, des informations pertinentes reliées aux différentes questions abordées par ce groupe. La Banque surveille les progrès du projet pilote de l'Initiative financière du Programme des Nations unies pour l'environnement (UNEP/FI) faisant suite aux recommandations du TCFD et travaille en collaboration avec des partenaires de l'industrie, dont l'Association des banquiers canadiens, au développement d'une approche de divulgation qui tiendra compte des recommandations du TCFD.

La transformation de la Banque se fait aussi à travers le déploiement d'initiatives à caractère environnemental. 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 mesurer et réduire ses gaz à effet de serre.

La Banque continue de travailler activement à implanter diverses initiatives lui permettant d'améliorer son bilan environnemental. Elle a d'ailleurs annoncé la construction d'un nouveau siège social qui respectera les normes de construction durables les plus rigoureuses afin d'obtenir les certifications LEED v4 Or et WELL. Au cours de la dernière année, elle a mis en place un système novateur permettant de gérer la consommation énergétique de plus d'une centaine de succursales aux moyens d'une interface Web. Aussi, la Banque continue, par ses activités de financement, à soutenir la transition vers une économie à faible empreinte de carbone. À cet effet, elle a mis sur pied en 2018 un cadre de référence rendant possible l'émission d'obligations durables. Celles-ci offrent la possibilité de financer ou de refinancer des projets et organismes qui contribuent à la protection de l'environnement ou qui cherchent à générer des retombées socioéconomiques favorables. Au fil des années, la Banque a su se distinguer par l'envergure des partenariats qu'elle a développés avec divers organismes et entreprises, lesquelles partagent ses préoccupations quant aux conséquences de l'activité humaine sur l'environnement et son engagement envers la réduction des gaz à effet de serre.

La Banque a récemment rendu publique sa politique environnementale. Cette politique exprime toute la détermination de la Banque à préserver l'environnement et énumère certains principes directeurs, dont la réduction de notre empreinte environnementale dans l'ensemble de nos secteurs d'activités et de notre chaîne d'approvisionnement.

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

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

PROPOSITION N° 3

Soumise au vote des Actionnaires

« Divulgarion du ratio de rémunération

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 de rémunération, soit le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés, 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 l'étude de Meridian favorisait le maintien du recours à ce type d'analyse horizontale, il y est écrit que l'utilisation du ratio d'équité (analyse verticale) peut permettre 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 divulgue 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 permet aux actionnaires d'évaluer 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. Cette information leur permettrait également de juger si la rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'a 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 [partie 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 méthodologies utilisées pour le calcul et 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, taille de l'organisation, 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.

Le Conseil demeure 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. Après un an, les résultats obtenus suite à la divulgation des ratios d'équité par les sociétés américaines demeurent inconcluants. En effet, il existe un grand écart entre les ratios divulgués et ce, même à l'intérieur d'une même industrie. Considérant qu'un nombre important de facteurs peuvent expliquer ces écarts, la comparaison des ratios demeure donc très difficile à faire.

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

PROPOSITION N° 4

Soumise au vote des Actionnaires

« Création d'un comité des nouvelles technologies

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur la Banque.

Argumentaire

Au cours des dernières années, le secteur financier a beaucoup évolué. Dans un récent rapport du cabinet PWC intitulé Perspectives sur le secteur bancaire 2017⁽¹⁾, nous pouvions lire :

« l'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les FinTech en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies ».

Selon un sondage effectué par ce cabinet, 84 % des chefs d'entreprises du secteur bancaire et des marchés financiers dans le monde prédisent que la technologie transformera radicalement la concurrence dans le secteur, ou aura une incidence considérable sur celle-ci, au cours des cinq prochaines années.

Le conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques et de leurs effets sur les consommateurs, sur le personnel et sur les différents produits ou services offerts par la banque. Bien qu'on constate que le conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs ayant des connaissances particulières dans ce domaine et pour développer les connaissances du conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité spécifique pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années, il n'existait aucun comité de risques et leur valeur ajoutée est aujourd'hui avérée et reconnue.

(1) <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-French-Banking.pdf>

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention spécifique par la création d'un comité.

Position de la Banque :

Dans un contexte où la technologie est au cœur des activités du secteur bancaire, la Banque travaille continuellement à l'amélioration des processus et des pratiques en place afin d'identifier les risques technologiques, protéger ses actifs informationnels, en plus de détecter et de répondre aux éventuelles menaces. Ainsi, la Banque s'est dotée d'un programme de gestion des risques technologiques et de sécurité de l'information. Il s'agit d'un des programmes spécialisés d'évaluation des risques intégré dans le cadre de gestion du risque opérationnel.

Le comité de gestion des risques a la responsabilité, depuis déjà quelques années, d'examiner les risques technologiques et de sécurité de l'information. Il gère activement son environnement de contrôle et surveille l'évolution des cybermenaces. Le comité examine chaque trimestre les rapports liés à la gestion du risque technologique, ce qui lui permet de demeurer informé des enjeux, tendances et nouveautés en matière de nouvelles technologies et de cybermenaces. Le comité, parce qu'il gère les autres risques d'entreprise, est en mesure d'apprécier les divers enjeux, qu'ils soient réglementaires, opérationnels ou financiers que peuvent représenter certaines stratégies liées aux nouvelles technologies et les risques qui en découlent. Le Conseil élabore ses initiatives stratégiques en tenant compte des évaluations et recommandations faites par le comité. Les membres du comité de gestion des risques sont bien outillés pour évaluer les enjeux stratégiques de la Banque incluant ceux liés aux innovations technologiques.

Le Conseil estime que la prise en charge du risque lié aux nouvelles technologies par le comité de gestion des risques répond entièrement à la proposition d'actionnaire et qu'il n'est pas nécessaire de créer un cinquième comité.

Pour plus de renseignements sur le comité de gestion des risques, veuillez consulter la [partie 6](#) de la Circulaire.

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

RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

Siège social

Banque Nationale du Canada
Tour de la Banque Nationale
600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2

Téléphone : 514 394-5000
Internet : bnc.ca

Registraire et agent des transferts

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

Société de fiducie Computershare du Canada

1500, 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 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.

CODE DE PROCÉDURE

L'Assemblée de 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, et de répondre à leurs questions.

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

Inscription – Seuls les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables à la date de référence, et leurs 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 de l'Assemblée.

Président de l'assemblée – Le président de l'Assemblée est responsable du 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 détenteurs inscrits, 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 détenteurs 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 est invité à la présenter personnellement, ou par le biais de son fondé de pouvoir. Une période lui est allouée pour présenter son argumentation. Il dispose également d'une période 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 détenteur inscrit, 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, modifier 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 détenteurs inscrits, des propriétaires véritables et des fondés de pouvoir. Un détenteur inscrit, un propriétaire véritable ou un fondé de pouvoir qui souhaite poser une question doit s'identifier et confirmer son statut comme tel (détenteur inscrit, propriétaire véritable ou fondé de pouvoir) avant de poser sa question. Chaque détenteur inscrit, 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.