

Assemblée annuelle des actionnaires

22 avril 2022

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



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 annuelle des actionnaires ? Utilisez le formulaire de vote transmis par la poste ou par courriel.

Priorités 2022 du Conseil

Le Conseil a pour principale responsabilité d'assurer la pérennité de la Banque ainsi que sa capacité à créer de la valeur à long terme au bénéfice de toutes ses parties prenantes.

Voici les plus importantes priorités de votre Conseil pour 2022 :

- > Approuver et superviser le nouveau plan stratégique triennal ainsi que les grands projets Banque
- > Assurer le suivi de la transformation numérique et des investissements en technologie
- > Veiller à l'efficacité des programmes et des pratiques de cybersécurité et de protection des renseignements personnels
- > Superviser la mise en œuvre de nos principes directeurs en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)
- > Assurer le succès de la transition du nouveau président et chef de la direction et planifier la relève de la haute direction

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

Alliance bancaire Net Zéro : *Net-Zero Banking Alliance* ou NZBA des Nations Unies

Assemblée : Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le vendredi 22 avril 2022 à 10 h (HAE), ainsi que toute reprise en cas d'ajournement

Banque : Banque Nationale du Canada

BSIF : Bureau du surintendant des institutions financières (Canada)

CAU : Comité d'audit du Conseil

CGR : Comité de gestion des risques du Conseil

Cahier de protection des renseignements personnels : le Cahier de protection des renseignements personnels de la Banque

Cahier Inclusion et Diversité : le Cahier Inclusion et Diversité 2020 de la Banque

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 ou de ses filiales dont le CRH considère qu'il occupe des fonctions analogues

ESG : Environnement, social et gouvernance

FBN : Financière Banque Nationale inc.

GES : gaz à effet de serre

GIFCC : Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques

HAE : Heure avancée de l'Est

HNE : Heure normale de l'Est

Korn Ferry : Korn Ferry (CA) Ltd

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

Membres de la haute direction ou Membres du Bureau de la présidence (au 23 février 2022) :

« Membres de la haute direction » sont :

- 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;
- le premier vice-président à la direction, Marchés financiers;
- la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client;
- la première vice-présidente à la direction, Expérience employé;
- la leader Opérations;

- les premiers vice-présidents à la direction, Cochefs Entreprises et Gestion privée; et
- la première vice-présidente à la direction, Technologie et Opérations.

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 (au 31 octobre 2021) :

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 jusqu'au 31 octobre 2021;

Laurent Ferreira – chef de l'exploitation jusqu'au 31 octobre 2021 et président et chef de la direction à partir du 1^{er} novembre 2021;

Ghislain Parent – chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances;

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

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

Notice annuelle 2021 : Notice annuelle de la Banque datée du 30 novembre 2021 et déposée le 1^{er} décembre 2021 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com

ONU : Organisation des Nations unies

PAAR : Programme d'allocation après retraite

Partenariat pour la comptabilité financière du carbone : *Partnership for Carbon Accounting Financials* (PCAF)

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 2021 : Rapport annuel de la Banque déposé le 1^{er} décembre 2021 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com, incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2021 ainsi que le rapport de gestion et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant

Rapport ESG : Rapport sur les avancées environnementales, sociales et de gouvernance 2020 de la Banque

Rapport GIFCC : Rapport sur les avancées pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques 2020 de la Banque

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

Règlement 51-102 : Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, RLRQ 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, RLRQ c. V-1.1, r. 29

RND : Résultat net disponible. Résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque

RTA : Rendement total à l'actionnaire

SCT : Sous-comité de technologie du Conseil

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

NOTRE MISSION COMMUNE

Nous existons pour avoir un **IMPACT POSITIF** dans la vie des gens.

En bâtissant **des relations à long terme** avec nos clients, nos employés et la communauté.

L'humain d'abord.

Pourquoi une mission commune ?

Notre mission commune s'inscrit dans la continuité de nos efforts pour demeurer un moteur du développement économique et social prépondérant. Elle est la réponse à un besoin collectif de faire évoluer les habitudes bancaires vers une mission humaine qui nous permettra d'atteindre nos objectifs et de mieux collaborer avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Comment se traduit concrètement notre mission commune ?

- > Par les expériences que nous voulons faire vivre à nos clients, à nos employés et à la communauté.
- > Par nos comportements qui reflètent nos valeurs : complicité, pouvoir d'agir et agilité.
- > Par la manière dont les employés travaillent ensemble afin d'augmenter la satisfaction de nos clients, l'engagement des employés et notre implication dans la communauté.
- > Par les initiatives que nous priorisons pour avoir un impact positif.

Les engagements ESG de la Banque

En 2021, la Banque a annoncé son engagement aux initiatives suivantes :

> **Partenariat pour la comptabilité financière du carbone**
(Partnership for Carbon Accounting Financials)

La Banque a joint un groupe mondial d'institutions qui travaillent ensemble afin d'élaborer des méthodes d'évaluation et de divulgation des émissions de GES qui proviennent de leurs activités de prêt et d'investissement.

> **Alliance bancaire Net Zéro**
(Net-Zero Banking Alliance)

La Banque a joint l'alliance mondiale qui soutient les efforts des banques dans la lutte contre les changements climatiques en harmonisant les activités de financement avec l'objectif zéro émission nette d'ici 2050.

La Banque a également poursuivi ses engagements auprès des initiatives mondiales suivantes :

- > Principes bancaires responsables de l'ONU
- > Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI)
- > Principes pour l'investissement responsable (PRI) de l'ONU
- > Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU
- > Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises de l'ONU pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI)

La Banque appuie le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière. En 2021, elle a divulgué un [nouveau rapport](#) faisant état des différentes questions abordées par ce groupe. De plus, la Banque travaille en collaboration avec des partenaires de l'industrie au développement d'une approche de divulgation pertinente.

Les principes ESG de la Banque

La Banque s’engage à avoir un impact positif dans la vie des gens.

Nos principes ESG démontrent l’importance que nous accordons au développement durable et au maintien du meilleur équilibre des intérêts entre les parties prenantes dans la société.

| ENVIRONNEMENT | SOCIAL | GOUVERNANCE |
|--|---|--|
|  <p>Nous travaillons au développement d’une économie verte</p> |  <p>Nous enrichissons les communautés</p> |  <p>Nous gouvernons selon les plus hautes normes</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Nous considérons la lutte contre les changements climatiques dans notre action économique et communautaire 2. Nous accompagnons et conseillons nos clients dans leur transition énergétique 3. Nous gérons et réduisons notre empreinte environnementale dans l’ensemble de nos secteurs d’activité | <ol style="list-style-type: none"> 4. Nous maximisons le potentiel des individus et de la collectivité 5. Nous faisons la promotion de l’inclusion et de la diversité 6. Nous favorisons l’entrepreneuriat, la littératie financière, la philanthropie et le soutien à la santé et à l’éducation | <ol style="list-style-type: none"> 7. Nous mettons de l’avant une culture d’éthique forte, de saines pratiques de gouvernance et une gestion rigoureuse des risques 8. Nous gérons selon des pratiques commerciales responsables 9. Nous assurons la pérennité de l’institution |

Principaux objectifs de développement durable de l’ONU couverts par nos principes



The image displays 17 icons representing the UN Sustainable Development Goals (SDGs) that are covered by the bank's ESG principles. The icons are arranged in three rows:

- Row 1:**
 - 7 Énergie propre et bon coût abordable
 - 9 Industrie, innovation et infrastructure
 - 13 Actions climatiques
 - 1 PAS DE PAUVRETE
 - 2 FAIR - ZÉRO
 - 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
 - 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
 - 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
- Row 2:**
 - 4 Éducation de qualité
 - 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
 - 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
- Row 3:**
 - 10 INÉGALITÉS RÉDUITES

Table des matières

| | |
|--|---------------|
| 1. Renseignements sur le vote | P. 8 |
| 2. Ordre du jour de l'Assemblée | P. 16 |
| Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant | P. 16 |
| Élection des administrateurs | P. 16 |
| Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction | P. 17 |
| Nomination de l'auditeur indépendant | P. 18 |
| Propositions d'un Actionnaire | P. 19 |
| 3. Candidats à un poste d'administrateur | P. 20 |
| 4. Rémunération des administrateurs | P. 29 |
| 5. Pratiques de gouvernance | P. 35 |
| Le conseil d'administration | P. 36 |
| Président du Conseil | P. 42 |
| Comités et sous-comités constitués par le Conseil | P. 42 |
| Choix des candidats, élection et encadrement | P. 43 |
| Diversité | P. 47 |
| Responsabilité environnementale, sociale et gouvernance (ESG) | P. 56 |
| Gouvernance des filiales | P. 58 |
| Dialogue avec les parties prenantes de la Banque | P. 58 |
| Procédure et signalement d'irrégularités | P. 60 |
| 6. Comités du Conseil | P. 61 |
| Comité d'audit | P. 63 |
| Comité de gestion des risques | P. 65 |
| Comité de révision et de gouvernance | P. 67 |
| Comité de ressources humaines | P. 69 |
| Sous-comité de technologie | P. 71 |
| 7. Rémunération des Membres de la haute direction | P. 72 |
| Message aux Actionnaires | P. 73 |
| Principes directeurs en rémunération | P. 77 |
| Gouvernance de la rémunération | P. 80 |
| Processus décisionnel en matière de rémunération | P. 85 |
| Rémunération des Membres de la haute direction visés | P. 93 |
| 8. Autres renseignements | P. 122 |
| Annexe A – propositions d'Actionnaires | P. 125 |



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

ASSEMBLÉE HYBRIDE



Par webdiffusion en direct à l'adresse :
<https://web.lumiagm.com/409219865>



En personne à l'adresse :
Banque Nationale du Canada
600, rue De la Gauchetière Ouest,
4^e étage
Montréal (Québec) Canada

Joignez-vous à nous lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada (l'« **Assemblée** ») 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 2021 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant | <i>Partie 2 de la Circulaire et Rapport annuel 2021</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 les propositions d'un actionnaire | <i>Partie 2 et Annexe A de la Circulaire</i> |
| 6 | 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
bnc.ca/relationinvestisseurs ou
sedar.com ou envisionreports.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 23 février 2022 à 17 h (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 retrouvant 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 mercredi 20 avril 2022 à 17 h (HAE).**

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

VOTER via le formulaire d'instructions de vote

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



Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions au plus tard le 19 avril avant 17 h (HAE) pour que votre vote soit traité **avant 17 h (HAE) le mercredi 20 avril 2022.** 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 23 février 2022, 338 300 219 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

Avant l'Assemblée, composez le :

1 866 962-0498
(sans frais au Canada et aux États-Unis) ou
1 514 982-8716 (autres pays)

Entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.

Après l'Assemblée, composez le :

1 866 964-0492
(sans frais au Canada et aux États-Unis) ou
1 514 982-8714 (autres pays)

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

Composez le **1 877 907-7643**
(sans frais au Canada et aux États-Unis)

ou

allez sur le site Internet [proxyvote.com](https://www.proxyvote.com) et entrez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

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 lundi 11 avril 2022 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, 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 et contribuent à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie. 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
bnc.ca/relationinvestisseurs ou
sedar.com ou envisionreports.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 Solutions aux investisseurs TMX inc., mandatée par la Banque, en composant le **1 800 622-1603** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 800 217-0538 (sans frais pour les autres pays) ou par courriel à l'adresse suivante : INFO_TMXIS@TMX.com.

Participation en personne

Dans le cadre des efforts visant à atténuer les risques potentiels pour la santé et la sécurité associés à la COVID-19 et dans le respect des ordonnances et directives des différentes instances gouvernementales, la Banque suivra les protocoles de sécurité en vigueur au moment de l'Assemblée. Si vous décidez de participer à l'Assemblée en personne nous vous invitons à consulter le site Internet bnc.ca/relationinvestisseurs afin de connaître les mesures applicables lors de l'Assemblée.

Les actionnaires pourront s'enregistrer et se connecter à la webdiffusion en direct à partir de 9 h (HAE), le 22 avril 2022. Nous recommandons de vous enregistrer à l'avance afin que l'Assemblée puisse débuter à 10 h (HAE) précises.

Par ordre du conseil d'administration,
Le Premier vice-président, Affaires juridiques et Secrétaire corporatif,



Dominic Paradis

Montréal, le 23 février 2022

Montréal, le 23 février 2022



Jean Houde
Président du conseil
d'administration

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du Conseil et aux membres de la haute direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque. Dans ce contexte encore incertain de pandémie COVID-19, nous continuons à prioriser votre bien-être, celui des employés, des clients et des communautés dans lesquelles la Banque exerce des activités. C'est pour cette raison que nous offrons la possibilité d'assister à l'Assemblée de façon virtuelle encore cette année en plus de tenir l'Assemblée en personne, si les mesures sanitaires reliées à la pandémie le permettent.



Laurent Ferreira
Président et
chef de la direction

Votre Assemblée

Cette Assemblée est pour nous l'occasion de vous faire part de nos réalisations, de nos projets en cours et de nous pencher sur la façon dont nous comptons assurer notre succès futur, de connaître votre opinion ainsi que de répondre à vos questions. C'est également l'opportunité pour vous de participer à la gouvernance de votre organisation et de voter sur des sujets qui sont importants pour vous.

Des piliers solides pour une croissance durable

La Banque a enregistré une performance financière exceptionnelle en 2021, grâce à ses choix stratégiques, à sa solidité et à son adaptabilité, ainsi qu'à la diversification de ses revenus. Notre transformation numérique, nos bonnes stratégies concernant le mixte d'affaires, et notre culture entrepreneuriale ont également contribué à la croissance de la Banque. Tout en assurant le succès des changements à la haute direction, le Conseil mettra de l'avant ses principales priorités en 2022, soit la surveillance des principaux risques, la culture et le perfectionnement des talents, les investissements en technologie et la supervision du nouveau plan stratégique triennal de la Banque.

Nos engagements ESG

C'est avec fierté que nous avons continué à prioriser notre stratégie en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG). Tout au long de la pandémie, la Banque a continué à gérer proactivement les risques et les occasions liés aux facteurs ESG notamment l'élaboration de notre plan d'action pour la neutralité carbone d'ici 2050, le bien-être des employés et des clients, l'inclusion et la diversité et la réduction de notre propre empreinte environnementale.

Le Conseil cherche toujours à adopter des pratiques de gouvernance exemplaires. La composition de notre Conseil est un élément important de la gouvernance et nous sommes fiers d'avoir une équipe solide, compétente et diversifiée. Nous sommes heureux d'annoncer que Lynn Loewen sera candidate à l'élection lors de l'Assemblée. De plus, nous souhaitons remercier Manon Brouillette, qui a quitté le Conseil le 1^{er} janvier dernier, pour son engagement et sa contribution.

Talent et culture

La Banque est demeurée, en 2021, un employeur de choix. Nous avons maintenu notre engagement en matière de développement des talents et de planification de la relève ainsi qu'envers la promotion de notre culture, notre principal avantage concurrentiel. Les fondations solides de la Banque sont un gage de sa résilience. Nous envisageons l'avenir avec confiance et optimisme grâce à une équipe gagnante et une culture d'excellence. Quels que soient les défis qui pourraient se présenter, nous sommes prêts pour l'avenir.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.



Jean Houde
Président du conseil d'administration



Laurent Ferreira
Président et chef de la direction

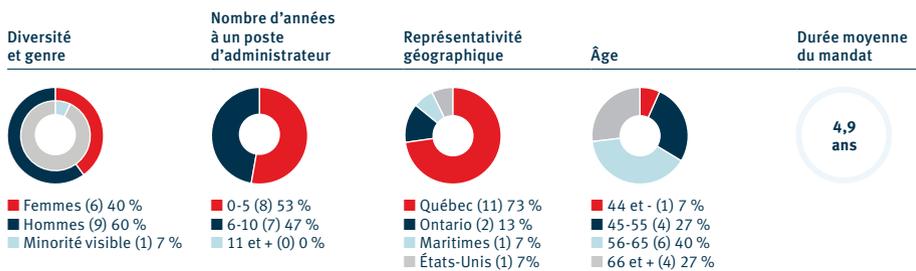
Sommaire

SUJETS SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES

| | | Recommandation du Conseil et de la direction |
|---|--|--|
| 1 | Élection des administrateurs | En faveur de chacun des candidats P. 16 |
| 2 | Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction | En faveur P. 17 |
| 3 | Nomination de l'auditeur indépendant | En faveur P. 18 |
| 4 | Propositions d'un Actionnaire | Contre P. 19 |

Les candidats à un poste d'administrateur en quelques données

Les données ci-dessous représentent les principales caractéristiques de la composition du Conseil si chaque candidat à un poste d'administrateur est élu par les Actionnaires à l'Assemblée :



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

Vous êtes invités à élire les 15 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 2021 | Autres directeurs de sociétés ouvertes |
|---------------------------------------|-----|-----------------------|---|-------------|-----------------------|--|--|
| Maryse Bertrand | 63 | Avril 2012 | Administratrice de sociétés | ✓ | CAU CRH | 93 % | <ul style="list-style-type: none"> • Metro inc. • Les Vêtements de Sport Gildan inc. |
| Pierre Blouin | 64 | Septembre 2016 | Administrateur de sociétés | ✓ | CAU CRH SCT (P) | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Fortis inc. |
| Pierre Boivin | 68 | Avril 2013 | Président et chef de la direction, Claridge inc. | ✓ | CRH (P) | 96 % | <ul style="list-style-type: none"> • Metro inc. |
| Yvon Charest | 65 | Avril 2020 | Administrateur de sociétés | ✓ | CGR CRH CRG (P) | 100 % | – |
| Patricia Curadeau-Grou | 66 | Avril 2019 | Administratrice de sociétés | ✓ | CGR CRG SCT | 98 % | <ul style="list-style-type: none"> • Cogeco inc. |
| Laurent Ferreira | 51 | Février 2021 | Président et chef de la direction de la Banque | – | – | 100 % | – |
| Jean Houde | 76 | Mars 2011 | Président du Conseil de la Banque | ✓ | CRG | 100 % | – |
| Karen Kinsley | 65 | Décembre 2014 | Administratrice de sociétés | ✓ | CAU (P) CGR | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix • Saputo inc. |
| Lynn Loewen | 60 | Nouvelle candidate | Administratrice de sociétés | ✓ | – | – | <ul style="list-style-type: none"> • Emera Incorporated |
| Rebecca McKillican | 42 | Octobre 2017 | Chef de la direction de La Corporation McKesson Canada | ✓ | CRH SCT | 100 % | – |
| Robert Paré | 67 | Avril 2018 | Conseiller stratégique, Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. | ✓ | CRG CRH | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Québecor inc. |
| Lino A. Saputo | 55 | Avril 2012 | Président et chef de la direction et président du conseil d'administration, Saputo inc. | ✓ | CRG CGR | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Saputo inc. |
| Andrée Savoie | 50 | Avril 2015 | Présidente et présidente du conseil d'administration, Acadian Properties Ltd. | ✓ | CAU CRG | 100 % | – |
| Macky Tall | 53 | Avril 2021 | Associé et président du groupe Infrastructure de The Carlyle Group Inc. | ✓ | CGR | 94 % | – |
| Pierre Thabet | 64 | Mars 2011 | Président, Boa-Franc inc. | ✓ | CAU CGR (P) | 100 % | – |

Compétences et expertises des candidats à un poste d'administrateur

| Compétences et expertises | Maryse Bertrand | Pierre Blouin | Pierre Boivin | Yvon Charest | Patricia Curadeau-Grou | Laurent Ferreira | Jean Houde | Karen Kinsley | Lynn Loewen | Rebecca McKillop | Robert Paré | Lino A. Saputo | Andrée Savoie | Macky Tall | Pierre Thabet |
|---|-----------------|---------------|---------------|--------------|------------------------|------------------|------------|---------------|-------------|------------------|-------------|----------------|---------------|------------|---------------|
| Affaires juridiques & gouvernementales ⁽¹⁾ | ✓ | | | | | | | | | | ✓ | | | | |
| Audit & Finance ⁽²⁾ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ |
| Entrepreneuriat & Leadership stratégique ⁽³⁾ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Expérience client ⁽⁴⁾ | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Expérience employé & rémunération de la haute direction ⁽⁵⁾ | | | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | | | | |
| Gouvernance & culture d'entreprise ⁽⁶⁾ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Marchés financiers & services bancaires ⁽⁷⁾ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| Responsabilité sociale, environnementale & développement durable ⁽⁸⁾ | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| Supervision des risques ⁽⁹⁾ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Technologies de l'information, sécurité & solutions numériques ⁽¹⁰⁾ | | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | |

Bien que les candidats à un poste d'administrateur possèdent de l'expérience dans les diverses compétences et expertises, le présent tableau illustre leurs quatre principales compétences clés identifiées en vertu d'un questionnaire d'autoévaluation.

- (1) Expérience comme avocat en cabinet ou en tant que conseiller interne d'une société ouverte ou d'une grande organisation, ou expérience ou connaissances en politique publique et réglementaire, tant fédérale que provinciale.
- (2) Expérience ou connaissances en comptabilité et présentation de l'information financière, en finances d'entreprise et au fait des contrôles financiers/ comptables internes.
- (3) Expérience en tant que président et directeur général ou membre de la haute direction, en orientation stratégique, développement et encadrement de la croissance des activités commerciales à long terme.
- (4) Expérience ou connaissances approfondies dans les produits et services et les relations avec la clientèle, incluant l'offre de services numériques et mobiles, et dans l'élaboration et l'implantation de stratégies pour augmenter la satisfaction de la clientèle et améliorer l'expérience client.
- (5) Expérience ou connaissances de gestion du talent en matière de programmes de rémunération, de régimes de retraite et de programmes d'avantages sociaux, et compréhension des principes et pratiques liés aux ressources humaines.
- (6) Expérience ou connaissances avec les principes et les pratiques en matière de gouvernance au sein d'une société ouverte ou d'une grande organisation, expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence.
- (7) Expérience ou connaissances dans l'exploitation, la surveillance et le développement de services financiers.
- (8) Expérience ou connaissances en mesures sociales, environnementales, en pratiques de responsabilité corporative ou stratégies de développement durable.
- (9) Expérience ou connaissances dans les contrôles de risque internes d'une société ouverte ou d'une grande organisation, incluant les risques financiers et non-financiers (ex. réputation, opérationnels, environnementaux, cyber) et l'évaluation et la communication/signalement de risque.
- (10) Expérience ou connaissances en gestion de la technologie de l'information, notamment sur la cybersécurité, l'implantation de stratégies technologiques, les technologies émergentes, l'intégration des technologies dans les activités commerciales et de service à la clientèle.

FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Évolution des pratiques et programmes

En 2021, nous avons renforcé l'alignement de la rémunération, de la performance ainsi que des responsabilités et des comportements partagés en constituant une enveloppe unique de rémunération pour tous les Membres de la haute direction et la centaine de Dirigeants à partir du résultat net disponible de la Banque et d'autres indicateurs clés de notre tableau de bord avec des objectifs communs applicables aux membres de ces groupes. La Banque a implanté un nouveau programme de rémunération, SYNERGIE – Dirigeants, à l'intention des Membres de la haute direction et des Dirigeants mis en œuvre en 2021 qui se résume ainsi :

- Une enveloppe unique de rémunération collective finançant le salaire de base ainsi que la rémunération variable à court, moyen et long terme des Membres de la haute direction et de tous les Dirigeants.
- Un taux de création de l'enveloppe qui est déterminé en vertu d'une échelle qui entraîne la diminution progressive du taux de création à mesure que le RND de la Banque augmente.
- Un multiplicateur de performance lié à la mission commune impactant l'enveloppe à la hausse ou à la baisse en fonction de la réalisation d'indicateurs opérationnels clés, incluant les priorités ESG à compter du 1^{er} novembre 2021.
- Une enveloppe finale soumise à l'examen et à la discrétion du Conseil.
- Un processus d'allocation de l'enveloppe récompensant la contribution individuelle de chaque Membre de la haute direction et Dirigeant au succès de la Banque, et encadré par des plafonds et des directives d'allocation rigoureuses régissant les recommandations des Membres de la haute direction et les décisions du Conseil.

Exercice 2021

- Tout au long de l'exercice 2021, dans un contexte marqué par la poursuite de la pandémie, la Banque a continué de mettre le bien-être de ses employés et de ses clients au cœur de ses préoccupations. Le Conseil est fier de la bienveillance dont la Banque a fait preuve, fidèle à son engagement envers notre mission – prioriser « l'humain d'abord ». La Banque a livré une performance exceptionnelle cette année. Les résultats de la Banque reflètent les excellents choix stratégiques qui ont été faits au fil des ans et l'enracinement d'une solide culture d'agilité.
- Les objectifs annuels considérés dans le programme SYNERGIE – Dirigeants ainsi que dans les autres programmes de rémunération, offerts aux employés, ont tous été surpassés.
- La rémunération totale directe versée sous le programme SYNERGIE – Dirigeants est équivalente à celle qui aurait été versée sous l'ancien programme de rémunération des Dirigeants et cohérente avec la rémunération versée par les autres programmes à la Banque. La hausse de la rémunération totale directe versée pour le président et chef de la direction ainsi qu'à l'ensemble des Membres de la haute direction visés est le reflet d'un exercice financier exceptionnel avec un dépassement du résultat net budgété. Le niveau de rémunération 2021 contraste avec celui de 2020 alors que les perturbations majeures de l'environnement global dans lequel a évolué la Banque ont affecté ses résultats financiers. Cela était essentiellement attribuable à l'augmentation considérable de ses dotations aux pertes de crédit due à la détérioration importante des perspectives macroéconomiques causée par la COVID-19, ce qui a réduit la rémunération variable octroyée aux Membres de la haute direction visés en 2020.
- Aucun changement n'a été apporté à la rémunération directe totale cible du président et chef de la direction pour l'année en cours.
- L'excellente performance de la Banque s'est également reflétée dans les versements du programme annuel de rémunération incitative (PRI) couvrant plus de 9 000 employés ainsi que dans les versements des programmes de vente.
- Le président et chef de la direction, Louis Vachon, a pris sa retraite le 31 octobre 2021, après presque 15 années dans cette fonction.
- Laurent Ferreira a été nommé chef de l'exploitation le 1^{er} février 2021. Il a succédé à Louis Vachon à titre de président et chef de la direction à compter du 1^{er} novembre 2021, et ce, conformément au processus de planification de la relève de la Banque.

Exercice 2022

- Pour soutenir nos efforts en matière de simplification, de numérisation et d'automatisation de nos processus, les secteurs Opérations et TI sont regroupés et forment une seule équipe. Julie Lévesque, présentement responsable du secteur TI devient ainsi leader de la nouvelle équipe Technologie et Opérations à titre de première vice-présidente à la direction.
- Dans un objectif de proposer une approche centrée client renouvelée et de nous distinguer par un positionnement unique sur le marché, un nouveau regroupement des forces de vente Entreprises et Gestion privée 1859 est formé et codirigé par Stéphane Achard et Éric Bujold, premiers vice-présidents à la direction et cochefs Entreprises et Gestion privée.
- Des changements ont été apportés aux exigences en matière d'actionnariat en date du 1^{er} février 2022 pour le président et chef de la direction ainsi que pour les autres Membres de la haute direction.

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

1. Rémunérer selon le rendement

- ✓ Rémunération directe principalement composée d'une rémunération variable et à risque
- ✓ Portion importante de la rémunération variable assujettie au rendement financier et boursier de la Banque

| Rémunération | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| TOTALE DIRECTE | | | |
| Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | |
| | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | Rémunération DIFFÉRÉE | |
| | | UAP et/ou UAR | Options d'achat d'actions et/ou UAD |

- ✓ La rémunération variable est entièrement à risque, fluctue en fonction de la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants qui est influencée par les résultats financiers, des mesures expérience client et le levier opérationnel, du maintien en poste et de la contribution à la réussite future de la Banque
- ✓ Les attributions individuelles sont plafonnées à 150 % de la rémunération directe totale cible

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 | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 |
|---|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Court terme | En espèces | | | | | | | | | | | |
| Moyen terme | UAP | | | | | | | | | | | |
| | UAR | | | | | | | | | | | |
| Long terme | Options d'achat d'actions | | | | | | | | | | | |
| | UAD | | | | | | | | | | | |

- ✓ Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération soutient le CRH et le Conseil dans l'exercice de leurs fonctions relatives aux ressources humaines et à la gouvernance de la rémunération. Le CGR prend connaissance des rapports présentés par ce groupe de travail au CRH
- ✓ Une politique approuvée par le Conseil qui permet l'annulation et la récupération de la rémunération variable antérieurement octroyée

3. Rétribuer la contribution

- ✓ Rémunération établie en fonction du niveau de responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience
- ✓ Groupe de référence composé de banques et autres institutions financières canadiennes ayant un profil comparable à celui de la Banque
- ✓ Rémunération totale directe 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 Korn Ferry

4. Aligner la vision sur celle des Actionnaires

- ✓ Tenue d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction
- ✓ Pratiques rigoureuses de gouvernance encadrant les régimes de rémunération différée, notamment le Régime d'options
- ✓ Alignement de la rémunération du président et chef de la direction avec le RTA

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 210 \$ en date du 31 décembre 2021. 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 255 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 104](#) de la Circulaire.

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

Une politique contre les opérations de couverture et des lignes directrices en matière d'actionnariat visent à aligner les intérêts des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur le rendement à long terme de la Banque. L'exigence au 31 octobre 2021 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 | | 127,7 fois |
| Autres Membres de la haute direction visés | 4 fois | |
| Ghislain Parent | | 43,2 fois |
| Laurent Ferreira | | 35,3 fois |
| Denis Girouard | | 54,2 fois |
| Martin Gagnon | | 40,4 fois |

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 hybride qui aura lieu le vendredi 22 avril 2022 à 10 h (HAE), au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) Canada et par webdiffusion en direct à l'adresse : <https://web.lumiagm.com/409219865>, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement.

Par conséquent, au lieu de recevoir cette Circulaire par la poste, les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables qui détiennent des actions ordinaires de la Banque en date du 23 février 2022 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 Actionnaires 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 Actionnaires comment consulter cette Circulaire en ligne ou comment en obtenir un exemplaire imprimé.

PROCÉDURE DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS

+ RAPIDE

+ ÉCOLOGIQUE

+ ÉCONOMIQUE

Vous pouvez consulter cette Circulaire par voie électronique en vous rendant à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs ou sedar.com ou envisionreports.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 :  1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays) | Après l'Assemblée, composez le :  1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays) | Composez le 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou  allez sur le site Internet proxyvote.com et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote. |
| | Et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis. | | |

Pour toute question concernant l'Assemblée ou les procédures de notification et d'accès, veuillez communiquer avec la firme de sollicitation de procurations Solutions aux investisseurs TMX inc., mandatée par la Banque, en composant le **1 800 622-1603** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 800 217-0538 (sans frais pour les autres pays) ou par courriel à l'adresse suivante : INFO_TMXIS@TMX.com.

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 Solutions aux investisseurs TMX inc. qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque estime qu'elle paiera à Solutions aux investisseurs TMX inc. des honoraires d'environ 33 000 \$ pour ces services.

Certains propriétaires véritables pourraient être contactés par Solutions aux investisseurs TMX inc. 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 et vous contribuerez à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie.

À moins d'indication contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 23 février 2022.

1. Renseignements sur le vote

Assister à l'Assemblée

Cette année, l'Assemblée se tiendra de manière hybride. Vous êtes donc invité à y assister en personne en vous présentant au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, à Montréal (Québec) Canada ou par le biais d'une webdiffusion en direct accessible en ligne à compter de 9 h (HAE) le 22 avril 2022 à l'adresse <https://web.lumiagm.com/409219865> où vous pourrez participer, voter et soumettre vos questions pendant l'Assemblée.

Veillez vous référer au code de procédure de l'Assemblée disponible aux pages 139 et 140 de la Circulaire pour plus d'information sur le déroulement de l'Assemblée.

L'enregistrement de l'Assemblée sera disponible pour réécoute sur le [site Internet de la Banque](#) jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée annuelle.

Dans le cadre des efforts visant à atténuer les risques potentiels pour la santé et la sécurité associés à la COVID-19 et dans le respect des ordonnances et directives des différentes instances gouvernementales, la Banque suivra les protocoles de sécurité en vigueur au moment de l'Assemblée. Si vous décidez de participer à l'Assemblée en personne nous vous invitons à consulter le site bnc.ca/relationinvestisseurs afin de connaître les mesures applicables lors de l'Assemblée.

Droit de vote

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable et détiez des actions ordinaires de la Banque en date du 23 février 2022 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 13 et 14 pour connaître la procédure).

En date du 23 février 2022, 338 300 219 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, 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 23 février 2022.

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 15](#).

Il est interdit aux courtiers en valeurs mobilières et aux autres intermédiaires 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 |
| 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 bnc.ca ou sedar.com.

EXERCICE DES DROITS DE VOTE

DÉTENTEUR INSCRIT

OPTION 1
Vote par formulaire de procuration
(par anticipation)

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'instructions de vote
(par anticipation)

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 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 4^e étage, 600, rue De La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) Canada.

OPTION 2
Vote en personne à l'Assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez suivre les étapes suivantes :

- Vous nommer comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel, selon le cas;

Note : Ne pas remplir la partie du formulaire concernant l'exercice des droits de vote, puisque votre vote sera recueilli lors de l'Assemblée.

- Retourner le formulaire suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 19 avril 2022 à 17 h (HAE) pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 20 avril 2022.

1. Renseignements sur le vote

EXERCICE DES DROITS DE VOTE

DÉTENTEUR INSCRIT

OPTION 3**Vote en ligne lors de l'Assemblée**

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote en ligne lors de l'Assemblée, veuillez suivre les étapes ci-dessous. Le lien sera accessible une heure avant le début de l'Assemblée.

Note : Assurez-vous d'avoir en mains votre numéro de contrôle de 15 chiffres, lequel se trouve sur votre formulaire de procuration que vous avez préalablement reçu par la poste ou par courriel.

Étape 1 :

- Rendez-vous à l'adresse : <https://web.lumiagm.com/409219865>

Étape 2 :

- Cliquez sur « J'ai un accès » et entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres à titre d'utilisateur et le mot de passe suivant « bnc2022 » (sensible à la casse)

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

OPTION 3**Vote en ligne lors de l'Assemblée**

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote en ligne lors de l'Assemblée, vous devez suivre les étapes suivantes :

Étape 1 :

- Vous nommer comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel, selon le cas;

Note : Ne pas remplir la partie du formulaire concernant l'exercice des droits de vote, puisque votre vote sera recueilli lors de l'Assemblée.

- Retourner le formulaire suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 19 avril 2022 à 17 h (HAE) pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 20 avril 2022.

Étape 2 :

- Vous inscrire comme fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au <https://www.computershare.com/ca/fr/vma?clientid=nationalbank> au plus tard le 20 avril 2022 17 h (HAE).
- Computershare vous transmettra par courriel un nouveau numéro de contrôle qui vous permettra de voter en ligne.

Note : Si vous omettez l'une de ces deux étapes, vous ne recevrez pas l'information nécessaire afin de voter à l'Assemblée.

Étape 3 :

- Veuillez suivre les étapes ci-dessous le jour de l'Assemblée. Le lien sera accessible une heure avant le début de l'Assemblée.

Note : Assurez-vous d'avoir en mains votre numéro de contrôle reçu de Computershare par courriel.

1. Rendez-vous à l'adresse : <https://web.lumiagm.com/409219865>
2. Cliquez sur « J'ai un accès » et entrez votre numéro de contrôle reçu de Computershare à titre d'utilisateur et le mot de passe suivant « bnc2022 » (sensible à la casse)

1. Renseignements sur le vote

DÉSIGNATION D'UN FONDÉ DE POUVOIR ET RÉVOCATION DE VOS INSTRUCTIONS DE VOTE

| DÉTENTEUR INSCRIT | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">FONDÉ DE POUVOIR</p> <p>Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez suivre les étapes suivantes :</p> <p>Étape 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nommer votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans le formulaire de procuration que vous avez reçu par la poste ou par courriel. • Retourner le formulaire de procuration au plus tard le 20 avril 2022 à 17 h (HAE) en utilisant l'un des moyens mentionnés à l'option 1 de la page 13 (soit par Internet, par télécopieur ou par la poste). <p>Étape 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inscrire votre fondé de pouvoir en vous rendant au https://www.computershare.com/ca/fr/vma?clientid=nationalbank au plus tard le 20 avril 2022 17 h (HAE). <p>Computershare transmettra par courriel à votre fondé de pouvoir un nouveau numéro de contrôle qui lui permettra de vous représenter et de voter en ligne.</p> <p>Note : Si vous omettez l'une de ces deux étapes, votre fondé de pouvoir ne recevra pas l'information nécessaire afin de vous représenter et voter à l'Assemblée.</p> | <p style="text-align: center;">FONDÉ DE POUVOIR</p> <p>Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez suivre les étapes suivantes :</p> <p>Étape 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nommer votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans le formulaire d'instruction de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel. • Retourner le formulaire en suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 19 avril 2022 à 17 h (HAE) pour qu'il soit traité avant 17 h (HAE) le 20 avril 2022. <p>Étape 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au https://www.computershare.com/ca/fr/vma?clientid=nationalbank au plus tard le 20 avril 2022 17 h (HAE). <p>Computershare transmettra par courriel à votre fondé de pouvoir un nouveau numéro de contrôle qui lui permettra de vous représenter et de voter en ligne.</p> <p>Note : Si vous omettez l'une de ces deux étapes, votre fondé de pouvoir ne recevra pas l'information nécessaire afin de vous représenter et voter à l'Assemblée.</p> |
| RÉVOCATION | RÉVOCATION |
| <p>Vous pouvez révoquer votre procuration de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En déposant un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé à l'attention du premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif, dont les coordonnées sont indiquées à la page 138 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 ✓ En revotant virtuellement le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou encore ✓ En remplissant, en signant et en retournant de la manière prévue dans le formulaire de procuration, à Computershare, un nouveau formulaire portant une date postérieure à celle du formulaire préalablement transmis. | <p>Vous pouvez révoquer vos instructions de vote en suivant les directives de votre courtier en valeurs mobilières.</p> |

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 2021 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2021 de la Banque, disponible sur bnc.ca et sedar.com.

Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 15. Les administrateurs sont élus individuellement et annuellement. Tous les candidats proposés à l'élection sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception de Lynn Loewen. Un sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat proposé est présenté 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.

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, 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 23 avril 2021 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 bnc.ca et sedar.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 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 Actionnaires 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, 95,43 % des actions votées étaient en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction, et celle-ci a toujours reçu l'approbation d'au moins 91,66 % des actions votées au cours des 5 dernières années.

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, 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 2022. »

La résolution consultative ci-dessus, sur laquelle les Actionnaires 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 premier vice-président, Affaires juridiques et 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 2021, 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 sont d'avis que Deloitte est le meilleur choix dans l'intérêt de la Banque et de ses Actionnaires et ils 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 2021 et se terminant le 31 octobre 2022.

Deloitte agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1993 et est devenu le seul auditeur indépendant de la Banque en 2003.

La résolution portant sur la nomination de l'auditeur indépendant doit être adoptée à la majorité des voix exprimées par les Actionnaires 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 2021](#).

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.

| | 2021 | 2020 |
|--|------------------|------------------|
| | (\$) | (\$) |
| Honoraires d'audit ⁽¹⁾ | 5 200 000 | 4 700 000 |
| Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾ | 2 951 300 | 2 601 065 |
| Sous-total | 8 151 300 | 7 301 065 |
| Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾ | 469 189 | 62 699 |
| Autres honoraires ⁽⁴⁾ | 575 556 | 472 592 |
| Total | 9 196 045 | 7 836 356 |

(1) Les honoraires d'audit comprennent les honoraires relatifs à l'audit des états financiers consolidés de la Banque et les états financiers de ses filiales, ou à d'autres services normalement rendus par l'auditeur indépendant en rapport avec les dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou les mandats prévus par la législation applicable. Ces honoraires comprennent également l'examen des états financiers consolidés intermédiaires résumés de la Banque.

(2) Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent les services nécessaires à l'émission de lettres de confort, les audits juridiques, les services d'attestation, les consentements, l'aide à la préparation et l'examen des documents déposés auprès des autorités de réglementation, l'interprétation des normes comptables et de présentation de l'information financière, les services de traduction de rapports aux Actionnaires et les services connexes rendus par l'auditeur indépendant de la Banque. Ces services comprennent également les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et cessions ainsi que les examens du contrôle interne.

(3) Les honoraires pour services fiscaux comprennent les honoraires relatifs à l'assistance en planification fiscale, lors de restructurations et lors de prises de position fiscale, ainsi qu'à la préparation et à la révision des déclarations d'impôts et de taxes et aux opinions fiscales.

(4) Tous les autres honoraires comprennent les honoraires relatifs aux services-conseils dans le cadre de projets, aux services de gestion des risques et aux services de conformité législative ou réglementaire.

Propositions d'Actionnaires

La Banque a reçu dans les délais réglementaires des propositions de la part de deux actionnaires cette année, dont certaines sont soumises au vote. Veuillez-vous référer à l'[Annexe A](#) pour tous les détails à ce sujet.

Le Conseil recommande de voter **CONTRE** chacune des propositions soumise au vote pour les raisons décrites à l'[Annexe A](#).

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 2023 est le vendredi 25 novembre 2022 à 17 h (HNE).

3.

Candidats à un poste d'administrateur

Cette section présente des renseignements sur chacun des candidats proposés à l'élection d'un poste d'administrateur de la Banque. Ces renseignements comprennent notamment le sommaire de leur expérience professionnelle, la position du Conseil sur chacun des candidats, les comités du Conseil dont ils sont membres, leur assiduité aux réunions au cours du dernier exercice, ainsi que les conseils d'administration des sociétés ouvertes auxquelles les candidats siègent actuellement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

Le Conseil recommande aux Actionnaires de voter **EN FAVEUR** de l'élection de tous les candidats.

MARYSE BERTRAND

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Indépendante

- 63 ans
- Westmount (Québec) Canada
- Administratrice depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2021 : 99,27 % en faveur

Principaux domaines d'expertise :

- Affaires juridiques & gouvernementales
- Gouvernance & culture d'entreprise
- Responsabilité sociale, environnementale & développement durable
- Supervision des risques

Maryse Bertrand est administratrice de sociétés, dont Metro inc. et Les Vêtements de Sport Gildan inc. Elle est également administratrice de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public depuis septembre 2018 où elle est présidente du comité de gouvernance ainsi que membre du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité de placements et de risques. Elle est également administratrice de l'Institut des administrateurs de sociétés, section du Québec. Impliquée auprès de l'Université McGill, elle est vice-présidente du Conseil des gouverneurs et vice-présidente de son comité consultatif en matière de responsabilité sociale. De 2009 à 2015, elle a été vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocate-conseil de CBC/Radio-Canada où ses responsabilités incluaient la santé, la sécurité et l'environnement. 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 qui lui a décerné la distinction Avocate émérite.

Position du Conseil

Maryse Bertrand fait bénéficier le Conseil de son expertise en droit des affaires, en gouvernance d'entreprise et en responsabilité environnementale. Ses diverses fonctions de présidente de conseils et de comités de sociétés ouvertes et privées lui ont permis d'acquérir des compétences de leader qui sont un atout de taille pour le Conseil et les comités dont elle est membre.

| 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 | 16/16 | 100 % |
| Membre du CAU | 5/6 | 83 % |
| Membre du CRH | 7/8 | 88 % |
| Total | 28/30 | 93 % |

| Sociétés ouvertes | Fonctions au sein des conseils et comités |
|--|---|
| Administratrice (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Metro inc. | 2015 à ce jour |
| Les Vêtements de Sport Gildan inc. | 2018 à ce jour |

- Membre du comité des ressources humaines
- Présidente du comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise
- Membre du comité d'audit et des finances
- Présidente du comité de gouvernance et de responsabilité sociale

3. Candidats à un poste d'administrateur

PIERRE BLOUIN



Indépendant
64 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2021 : 99,21 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Expérience client
- Technologies de l'information, sécurité & solutions numériques

Pierre Blouin est administrateur de sociétés, dont Fortis inc. Il est aussi administrateur de Télécom inc. depuis février 2019 où il préside le comité des ressources humaines. Depuis 2015, il siège au conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal, préside son comité des technologies de l'information depuis juin 2017 et a été membre de son comité d'audit de juin 2015 à juin 2017. Il a été chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. de 2005 à 2014. Il a également occupé des postes à responsabilité croissante tout au long de sa carrière de plus de 20 ans au sein du groupe BCE, dont président et chef de la direction de Bell Mobilité inc., chef de la direction de BCE Emergis inc. et président de groupe, Marchés consommateurs de Bell Canada. M. Blouin est détenteur d'un baccalauréat en administration des affaires avec une spécialisation en finance et marketing de HEC Montréal. Il est Fellow de l'Association de la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Position du Conseil

Pierre Blouin fait bénéficier le Conseil de son expérience et de ses connaissances en gestion de l'expérience client et en technologie de l'information qu'il a acquises au cours de sa carrière au sein d'entreprises de télécommunication. Ces solides compétences sont un atout de taille pour le Conseil, les comités dont il est membre et le sous-comité de technologie dont il est président.

| 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 | 16/16 | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CAU | 6/6 | Fortis inc. | 2015 à ce jour |
| Membre du CRH | 8/8 | | • Président du comité de gouvernance et de durabilité |
| Président et membre du SCT | 5/5 | | • Membre du comité des ressources humaines |
| Total | 35/35 | | 100 % |

PIERRE BOIVIN



Indépendant
68 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2013
- Résultat des votes en 2021 : 98,25 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Expérience employé & rémunération de la haute direction
- Responsabilité sociale, environnementale & développement durable
- Technologies de l'information, sécurité & solutions numériques

Pierre Boivin est président et chef de la direction de Claridge inc., une société d'investissement privée, depuis 2011. Il est administrateur de Metro inc. depuis 2019 et il préside son conseil d'administration depuis janvier 2021. Il est également administrateur du Groupe CH inc., une société qui gère notamment le Club de hockey Canadien inc. et le Centre Bell. Engagé dans le développement de l'intelligence artificielle au Québec et au Canada, il est président du conseil d'administration de MILA – Institut québécois d'intelligence artificielle. Il a également siégé plusieurs années sur des conseils d'administration de sociétés ouvertes et privées dans le domaine des technologies de l'information et numériques. Il a fondé la Fondation du Club de hockey Canadien pour l'enfance, dont il est le président du conseil d'administration. M. Boivin a fait des études en commerce à l'Université McGill, et l'Université de Montréal lui a décerné un doctorat honorifique. Pierre Boivin est détenteur du titre Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur. Il est Officier de l'Ordre du Canada et chevalier de l'Ordre national du Québec.

Position du Conseil

Pierre Boivin apporte au Conseil sa vaste expérience à titre d'administrateur de sociétés ouvertes et privées, notamment dans les domaines des technologies de l'information et numériques et le développement de l'intelligence artificielle. De plus, ses solides connaissances des principes et pratiques liés aux ressources humaines sont un atout de taille pour le Conseil et pour le comité de ressources humaines dont il est membre et président.

| 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 | 15/16 | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Président et membre du CRH | 8/8 | Metro inc. | 2019 à ce jour |
| Total | 23/24 | La Société Canadian Tire Limitée | 2013 à 2020 |
| | | | • Président du conseil |

3. Candidats à un poste d'administrateur

YVON CHAREST



Indépendant

65 ans
Québec (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2020
- Résultat des votes en 2021 : 99,21 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Gouvernance & Culture d'entreprise
- Supervision des risques

Yvon Charest est administrateur de sociétés. Il est membre du conseil d'administration de iAmerican Life Insurance Company et président du conseil d'administration de Propulsons Québec vers la modernité (J'ai ma passe) depuis 2019. Il agit également à titre de conseiller spécial d'Infrastructure Canada. Au fil de sa carrière de près de 40 ans après d'Industrielle Alliance, Assurances et services financiers inc., il a occupé des postes à responsabilité croissante, dont celui de président et chef de la direction de 2000 à 2019. M. Charest détient un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval. Il est Fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries et il a reçu en 2020 le prix du président de l'Institut canadien des actuaires. Il est Officier de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec.

Position du Conseil

Yvon Charest apporte au Conseil ses connaissances approfondies des services financiers. Son expérience dans la gestion des risques et dans l'implantation d'une culture de transparence au sein d'une société ouverte d'envergure est un atout de taille pour le Conseil, les comités dont il est membre et pour le comité de révision et de gouvernance dont il est président.

| 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 | 16/16 | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CGR | 19/19 | Industrielle Alliance, assurances et services financiers inc. | 1999 à 2019 – |
| Membre du CRH | 8/8 | | |
| Président et membre du CRG ⁽¹⁾ | 3/3 | | |
| Total | 46/46 | | 100 % |

PATRICIA CURADEAU-GROU



Indépendante

66 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administratrice depuis avril 2019
- Résultat des votes en 2021 : 99,84 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Marchés financiers & services bancaires
- Supervision des risques

Patricia Curadeau-Grou est administratrice de sociétés, dont Cogeco inc. Elle siège aussi sur divers conseils, dont celui de la Société du musée d'archéologie et d'histoire de Montréal, Pointe-à-Callière et Pomerleau inc. Elle a également siégé au conseil de la Caisse de dépôt et placement du Québec de 2013 à 2019. Au fil de sa carrière à la Banque de 1991 à 2015, M^{me} Curadeau-Grou a occupé plusieurs postes, notamment celui de chef des finances et vice-présidente exécutive, Finances, risques et trésorerie, de première vice-présidente à la direction, Gestion des risques et de conseillère au président et chef de la direction. M^{me} Curadeau-Grou détient un baccalauréat en commerce (option finance et marketing) de l'Université McGill et est détentrice du titre Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur. Elle a été intronisée au *Hall of Fame* des femmes les plus influentes au Canada du *Women's Executive Network*.

Position du Conseil

Patricia Curadeau-Grou apporte au Conseil son expertise en finance, en supervision des risques et en gestion stratégique. Sa grande expérience comme membre de la haute direction dans le secteur bancaire et comme administratrice de sociétés est un atout de taille pour le Conseil et les comités dont elle est membre.

| 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 | 16/16 | Administratrice (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CGR | 19/19 | Cogeco inc. | 2020 à ce jour |
| Membre du CRG | 5/5 | | |
| Membre du SCT ⁽²⁾ | 1/2 | Cogeco | 2012 - 2020 |
| Total | 41/42 | Communications inc. | 2013 - 2018 |
| | | Uni-Sélect inc. | 2013 - 2018 |

- Membre du comité d'audit
- Membre du comité des ressources humaine
- Membre du comité des perspectives stratégiques

3. Candidats à un poste d'administrateur

LAURENT FERREIRA



**Non indépendant
(membre de la direction)**

51 ans

Westmount (Québec) Canada

- Administrateur depuis février 2021
- Résultat des votes en 2021 : 98,92 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Marchés financiers & services bancaires
- Supervision des risques

Laurent Ferreira est président et chef de la direction de la Banque depuis le 1^{er} novembre 2021. Au moment de sa nomination à ce titre, il occupait le poste de chef de l'exploitation depuis février 2021. Il a débuté sa carrière en 1996 chez Bankers Trust et s'est joint à la Banque en 1998 où il a occupé divers postes de direction, notamment ceux de vice-président exécutif et directeur général, Dérivés et Actions de Financière Banque Nationale inc., de janvier 2015 à novembre 2018, et de premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers, de novembre 2018 à janvier 2021. Il est membre du conseil d'administration de Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc., une filiale de la Banque, et a siégé au conseil d'administration d'Hydro-Québec de 2014 à 2019. Engagé socialement, M. Ferreira coprésidé la campagne de financement de la Fondation Y des femmes de Montréal. Il est titulaire d'une maîtrise en finance de HEC Montréal et d'un baccalauréat en sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal.

Position du Conseil

Laurent Ferreira fait bénéficier le Conseil de son expertise dans l'exploitation et le développement de services financiers, acquise notamment par ses diverses fonctions au sein de la Banque et de ses filiales. De plus, ses connaissances approfondies de la supervision des risques, des marchés financiers et du domaine bancaire sont un atout de taille pour le Conseil.

| 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 ⁽³⁾ | 12/12 | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Total | 12/12 | 100 % | 100 % |

JEAN HOUDE



Indépendant

76 ans

Québec (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2021 : 99,16 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Expérience employé & rémunération de la haute direction
- Gouvernance & Culture d'entreprise

Jean Houde est président du Conseil depuis avril 2014. Il est membre du conseil d'administration de l'Institut du Québec, membre du conseil d'administration et du comité finances et audit du Musée des beaux-arts de Montréal et vice-président du conseil d'administration et président du comité des ressources humaines de l'Université Laval. Il a été président du conseil d'administration d'Énergir inc. de 2011 à 2020. Auparavant, M. Houde a été conseiller en développement des affaires auprès du cabinet d'experts-comptables Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l, sous-ministre des Finances du Québec et président du conseil d'administration et président-directeur général d'Investissement Québec. Il a occupé différents postes à la Banque entre 1990 et 2003, dont premier vice-président, Ressources humaines, premier vice-président, Réseau aux particuliers, et premier vice-président, Affaires corporatives. Il est diplômé en droit et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval. L'Université du Québec à Trois-Rivières lui a décerné un doctorat honorifique. Jean Houde est membre du Barreau du Québec qui lui a décerné la distinction Avocat émérite. Il est Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés et membre de l'Ordre du Canada.

Position du Conseil

Jean Houde apporte au Conseil son leadership stratégique et sa connaissance approfondie du domaine de la finance, fruits de sa carrière au sein de sociétés d'envergure et d'instances gouvernementales. Ces compétences, jumelées avec son expérience en tant que membre et président de divers conseils d'administration, sont un atout de taille pour le Conseil dont il est président et le comité dont il est membre.

| 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 |
|---|---|--|---|
| Président et membre du Conseil | 16/16 | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CRG | 5/5 | Énergir inc. | 2012 à 2020 |
| Total | 21/21 | 100 % | 100 % |

3. Candidats à un poste d'administrateur

KAREN KINSLEY



Indépendante

65 ans
Ottawa (Ontario) Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2021 : 99,06 % en faveur

Position du Conseil

Karen Kinsley fait bénéficier le Conseil de sa grande expérience dans les domaines immobilier et financier acquise au fil de sa carrière au sein d'une société d'État et par son rôle d'administratrice de sociétés ouvertes. De plus, son expertise comptable est un atout de taille pour le Conseil, les comités dont elle est membre et pour le comité d'audit dont elle est présidente.

| 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 | 16/16 | 100 % |
| Présidente et membre du CAU | 6/6 | 100 % |
| Membre du CGR | 19/19 | 100 % |
| Total | 41/41 | 100 % |

| Sociétés ouvertes | Fonctions au sein des conseils et comités |
|--|---|
| Administratrice (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix | 2018 à ce jour |
| Saputo inc. | 2015 à ce jour |
| Canadian Real Estate Investment Trust (4) | 2017 - 2018 |

LYNN LOEWEN



Indépendante

60 ans
Westmount (Québec) Canada

- Nouvelle candidate

Position du Conseil

Lynn Loewen fera bénéficier le Conseil de sa vaste expérience dans les domaines de l'audit, des contrôles financiers et de la finance acquise par ses diverses fonctions au cours de sa carrière. De plus, les compétences en responsabilité sociale, environnementale et développement durable développées par sa participation aux conseils d'administration de diverses sociétés seront un atout pour le Conseil.

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

| Sociétés ouvertes | Fonctions au sein des conseils et comités |
|--|---|
| Administratrice (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Emera Incorporated | 2013 à ce jour |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Gouvernance & Culture d'entreprise
- Marchés financiers & services bancaires

Karen Kinsley est administratrice de sociétés, dont Saputo inc. et Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix. De 2017 à 2018, elle a été administratrice de Canadian Real Estate Investment Trust et membre de son comité d'audit (4). 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 (SCHL), elle a occupé des postes à responsabilité croissante, dont celui de présidente et première dirigeante de 2003 à 2013. Karen Kinsley est détentrice d'un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa. Elle est Fellow de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de l'Ontario et est détentrice du titre Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur.

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Responsabilité sociale, environnementale et développement durable
- Technologies de l'information, sécurité et solutions numériques

Lynn Loewen est administratrice de sociétés, dont Emera Incorporated. Elle est également administratrice de Xplornet Communications inc., depuis 2021, où elle est membre du comité d'audit. Au cours de sa carrière, elle a occupé le poste de présidente chez Medical Minogue inc., de 2016 à 2019. Elle y exerçait auparavant le poste de chef des opérations. Elle a également œuvré dans le domaine des télécommunications à titre de présidente d'Expertech Bâtisseur de réseaux inc. et de vice-présidente, contrôles financiers et vice-présidente des opérations financières chez BCE inc. Impliquée auprès de Mount Allison University, elle y occupe le rôle de chancelière depuis 2018 et elle a siégé à son conseil d'administration de 1998 à 2008. Elle est titulaire d'un baccalauréat en commerce de Mount Allison University. Elle est également Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés de la Nouvelle-Écosse et est détentrice du titre Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur.

3. Candidats à un poste d'administrateur

REBECCA MCKILICAN



Indépendante

42 ans
Oakville (Ontario) Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2021 : 99,24 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Expérience client
- Responsabilité sociale, environnementale & développement durable
- Technologies de l'information, sécurité & solutions numériques

Rebecca McKillican est chef de la direction de La Corporation McKesson Canada, une société canadienne de distribution de produits pharmaceutiques, depuis août 2020. Au moment de sa nomination, elle occupait le poste de présidente des solutions de commerce au détail depuis octobre 2019. De 2013 à 2019, elle a été présidente et chef de la direction de Well.ca inc., un chef de file du commerce électronique de produits liés à la santé et au bien-être. Elle a auparavant œuvré comme conseillère principale du département d'opérations spécialisées dans la vente au détail et produits de consommation de la firme d'investissement privée Kohlberg, Kravis & Roberts & Co. L.P., travaillant sur l'amélioration des opérations des sociétés du portefeuille, y compris les initiatives ESG. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de la Ivey Business School, d'un baccalauréat en génie logiciel de l'Université Western ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. Elle a reçu le prix New CEO of the Year 2021 décerné par le Globe and Mail.

Position du Conseil

Rebecca McKillican apporte au Conseil sa solide expérience dans l'élaboration et l'implantation de stratégies visant à améliorer l'expérience et la satisfaction de la clientèle, notamment par l'offre de services numériques. De plus, ses connaissances des pratiques de responsabilité corporative et de développement durable sont un atout de taille pour le Conseil et les comités dont elle est membre.

| 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 | 16/16 | Administratrice (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CRH | 8/8 | – | – |
| Membre du SCT | 5/5 | – | – |
| Total | 29/29 | | |

ROBERT PARÉ



Indépendant

67 ans
Westmount (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2018
- Résultat des votes en 2021 : 99,81 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Affaires juridiques & gouvernementales
- Expérience employé & rémunération de la haute direction
- Gouvernance & culture d'entreprise
- Marchés financiers & services bancaires

Robert Paré est conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l., depuis février 2018. Il était auparavant associé principal en gouvernance et droit des sociétés et commercial à ce cabinet. Il est administrateur de Québecor inc. depuis 2014 et de l'Institut de recherche en immunologie et en cancérologie depuis 2018. Il est membre du conseil d'administration et du comité de gouvernance et des ressources humaines de l'Institut des administrateurs de sociétés, depuis septembre 2018, et a été administrateur de la section Québec, de 2010 à 2018. M. Paré a siégé sur le conseil de diverses autres sociétés d'envergure telles qu'Essilor Groupe Canada inc.⁽⁹⁾ et Groupe BMC Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval et est membre du Barreau du Québec.

Position du Conseil

Robert Paré fait bénéficier le Conseil de ses connaissances acquises au fil d'une carrière de plus de 40 ans en droit des affaires, notamment quant aux marchés des capitaux, aux fusions et acquisitions et à la gouvernance d'entreprise. De plus, son expérience à titre d'administrateur de sociétés ouvertes est un atout de taille pour le Conseil et les comités dont il est membre.

| 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 | 16/16 | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CRG | 5/5 | Québecor inc. | 2014 à ce jour |
| Membre du CRH ⁽⁹⁾ | 3/3 | Groupe ADF inc. | 2009 - 2019 |
| Total | 24/24 | | |

3. Candidats à un poste d'administrateur

LINO A. SAPUTO



Indépendant

55 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2021 : 99,10 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Expérience client
- Gouvernance & culture d'entreprise
- Supervision des risques

Lino A. Saputo est chef de la direction de Saputo inc., l'un des plus grands transformateurs laitiers au monde, depuis 2004. Il est également président depuis janvier 2022, président du conseil depuis 2017 et été vice-président du conseil de 2011 à 2017. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé la Fondation Amelia et Lino Saputo Jr., en 2011, et il est coprésident de la Campagne pour Concordia depuis 2017. De plus, il a été président du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal de 2018 à 2020. M. Saputo détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Concordia.

Position du Conseil

Lino A. Saputo fait bénéficier le Conseil de l'expérience qu'il a acquise en tant que chef d'entreprise d'une société ouverte d'envergure internationale, notamment en ce qui a trait à la gestion des risques, à la croissance à l'international et à la planification stratégique. Ses connaissances approfondies des relations avec la clientèle et de l'expérience client sont également un atout de taille pour le Conseil et le comité dont il est membre.

| 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 | 16/16 | Administrateur (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Président et membre du CRG ⁽¹⁾ | 2/2 | Saputo inc. | 2001 à ce jour |
| Membre du CGR | 19/19 | Transcontinental inc. | 2008 - 2017 |
| Total | 37/37 | | • Président du conseil d'administration |

ANDRÉE SAVOIE



Indépendante

50 ans
Dieppe (Nouveau-Brunswick) Canada

- Administratrice depuis avril 2015
- Résultat des votes en 2021 : 99,84 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Expérience client
- Gouvernance & culture d'entreprise
- Responsabilité sociale, environnementale & développement durable

Andrée Savoie est présidente et présidente du conseil d'administration d'Acadian Properties Ltd.⁽¹⁾, compagnie de développement et de gestion immobilière dans les provinces maritimes, depuis 2016. Elle y exerçait auparavant le rôle de directrice générale. Elle est administratrice de divers conseils d'administration dont Opportunités Nouveau-Brunswick depuis 2020. Elle est membre du conseil d'administration d'Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie depuis 2011, où elle préside le conseil et le comité de gouvernance depuis 2019. Engagée dans sa communauté, elle est cofondatrice de Carrefour 250⁽¹⁾, événement annuel amassant des fonds pour venir en aide aux femmes et aux enfants vivant en milieu de violence familiale. Elle est détentrice d'un baccalauréat en génie chimique de l'Université McGill et d'une maîtrise en sciences appliquées (spécialisation génie de l'environnement) de l'Université d'Ottawa. Elle est détentrice du titre Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur.

Position du Conseil

Andrée Savoie apporte au Conseil sa grande expérience dans le développement et l'encadrement de la croissance d'activités commerciales à long terme acquise tout au long de sa carrière. De plus, ses connaissances des principes et des pratiques de gouvernance et de mesures sociales et environnementales sont un atout de taille pour le Conseil et les comités dont elle est membre.

| 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 | 16/16 | Administratrice (au cours des cinq dernières années) | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CAU | 6/6 | - | - |
| Membre du CRG | 5/5 | | |
| Total | 27/27 | | |

3. Candidats à un poste d'administrateur

MACKY TALL



Indépendant

53 ans

Indialantic (Floride) États-Unis

- Administrateur depuis avril 2021
- Résultat des votes en 2021 : 99,80 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Responsabilité sociale, environnementale & développement durable
- Supervision des risques

Macky Tall est associé et président, depuis septembre 2021, du groupe Infrastructures de The Carlyle Group Inc., qui est notamment responsable des activités liées aux énergies renouvelables au sein de la société d'investissement mondiale. Il agissait à titre d'associé et de coprésident au sein de ce groupe depuis avril 2021. Il est membre du conseil d'administration de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, depuis 2019, et membre du comité des investissements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies depuis 2020. Au fil de sa carrière de plus de 15 ans à la Caisse de dépôt et placement du Québec, il a occupé des postes à responsabilité croissante, dont chef des actifs réels et des placements privés, en 2020, et président et chef de la direction, CDPQ Infra, de 2015 à 2020. Macky Tall détient un baccalauréat en administration des affaires (Finance) de HEC Montréal, une maîtrise en administration des affaires (Finance) de l'Université d'Ottawa ainsi qu'un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de Montréal.

Position du Conseil

Macky Tall apporte au Conseil sa vaste expérience dans les domaines de la finance, des affaires et de la gestion des risques acquise par ses fonctions au sein de grandes sociétés d'investissement et d'institutions gouvernementales. Au cours de sa carrière, il a développé une expertise dans la mise en place de mesures environnementales et de stratégies de développement durable qui sont un atout de taille pour le Conseil et le comité dont il est membre.

| 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 ⁽¹⁰⁾ | 9/9 | Administrateur | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CGR ⁽¹⁰⁾ | 8/9 | (au cours des cinq dernières années) | – |
| Total | 17/18 | 94 % | – |

PIERRE THABET



Indépendant

64 ans

Saint-Georges (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2021 : 99,29 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Audit & Finance
- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Responsabilité sociale, environnementale & développement durable
- Supervision des risques

Pierre Thabet est président de Boa-Franc inc., un fabricant de planchers de bois franc prévernés, depuis septembre 1983. Il est aussi président de Société en commandite Prolam, un fabricant de planchers de remorques, depuis 1997. Il a siégé au conseil d'administration de Groupe Canam inc. de 2006 à 2017, dont il a été membre du comité d'audit, de 2011 à 2017, et membre du comité des ressources humaines, de 2006 à 2011. Pierre Thabet est engagé auprès d'organismes à vocation économique et sociale dans sa région. Il s'est joint en 2010 aux entrepreneurs-entraîneurs de l'École d'entrepreneurship de Beauce qui se consacre à la formation des entrepreneurs de tous les secteurs. Il détient un baccalauréat en administration, concentration comptabilité, de l'Université de Moncton.

Position du Conseil

Pierre Thabet fait bénéficier le Conseil de sa grande expérience dans le développement et l'encadrement de la croissance d'activités commerciales à long terme, acquise tout au long de sa carrière comme membre de la haute direction d'entreprises d'envergure. De plus, son expertise en comptabilité et en supervision des risques est un atout de taille pour le Conseil, les comités dont il est membre et le comité de gestion des risques dont il est président.

| 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 | 16/16 | Administrateur | (au 31 octobre 2021) |
| Membre du CAU | 6/6 | (au cours des cinq dernières années) | – |
| Président et membre du CGR | 19/19 | Groupe Canam inc. ⁽¹¹⁾ 2006 - 2017 | – |
| Total | 41/41 | 100 % | – |

3. Candidats à un poste d'administrateur

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

- (1) Yvon Charest a été nommé membre et président du CRG le 23 avril 2021.
- (2) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du SCT le 1^{er} juin 2021.
- (3) Laurent Ferreira a été nommé membre du Conseil le 1^{er} février 2021.
- (4) 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.
- (5) Le 1^{er} janvier 2020, Essilor Groupe Canada inc. a été fusionnée dans EssilorLuxottica Canada inc.
- (6) Robert Paré a été nommé membre du CRH le 23 avril 2021.
- (7) Lino A. Saputo a cessé d'être membre et président du CRG le 23 avril 2021.
- (8) Acadian Properties Ltd. fait également affaire sous le nom d'Adelin Propriétés.
- (9) L'événement Carrefour 250 est maintenant connu sous le nom d'Atlantique Rock Run.
- (10) Macky Tall a été nommé membre du Conseil et du CGR le 23 avril 2021.
- (11) Groupe Canam inc. a cessé d'être une société ouverte le 5 juillet 2017.

4.

Rémunération des administrateurs

Le Conseil vise à offrir une rémunération qui tient compte de la complexité des activités de la Banque et qui reflète les responsabilités sans cesse croissantes des administrateurs. Le comité de révision et de gouvernance examine annuellement la structure du programme de rémunération et évalue sa compétitivité par rapport au groupe de référence.

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

Recruter et retenir des administrateurs chevronnés

- Rémunération tenant compte de l'importance du rôle des administrateurs, de la charge de travail et du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions
- 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

- Rémunération annuelle entièrement versée sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD jusqu'à ce que l'administrateur ait satisfait aux exigences en matière d'actionariat

MODIFICATIONS APPORTÉES AU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION

À la suite de l'examen annuel du programme de rémunération des administrateurs, le Conseil a approuvé les modifications suivantes. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2021 :

- La rémunération annuelle de base des administrateurs passe de 140 000 \$ à 155 000 \$ (augmentation de 15 000 \$)
- La rémunération des présidents de comités passe de 25 000 \$ à 35 000 \$ (augmentation de 10 000 \$)
- La rémunération du président du sous-comité passe de 15 000 \$ à 20 000 \$ (augmentation de 5 000 \$)
- Le seuil des exigences en matière d'actionariat passe de 560 000 \$ à 620 000 \$ (augmentation de 60 000 \$ pour refléter l'augmentation de la rémunération annuelle de base des administrateurs).

4. Rémunération des administrateurs

En tenant compte de ces changements, la rémunération globale se détaille comme suit :

| Rémunération globale | | | |
|--|-----------------------------|----------------------------|---|
| Rémunération de base | | Rémunération additionnelle | |
| | Espèces (\$) ⁽¹⁾ | Actions ou UAD (\$) | Espèces, actions ou UAD (au choix) (\$) ⁽²⁾ |
| À titre de Membre du Conseil, incluant la participation à un comité ou sous-comité | 77 500 | 77 500 | Membre d'un comité ou sous-comité (à partir d'une 2 ^e participation) <ul style="list-style-type: none"> 15 000 (par comité) 10 000 (par sous-comité) |
| | | | Président du Conseil ^{(3) (4)} <ul style="list-style-type: none"> 225 000 |
| Total | | 155 000 | Président d'un comité ou sous-comité ⁽⁵⁾ <ul style="list-style-type: none"> 35 000 (par comité) 20 000 (par sous-comité) |

Répartition de la rémunération de base des administrateurs⁽¹⁾



- Espèces ou actions/UAD 50%
- Actions/UAD 50%

- (1) 50 % de la rémunération de base des administrateurs doit obligatoirement être versée en titres de la Banque (actions ou UAD). La portion restante de la rémunération de base (50 %) peut, au choix de l'administrateur, 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 additionnelle est composée de la rémunération versée aux membres et aux présidents des comités ou du sous-comité. La rémunération additionnelle peut, au choix de l'administrateur, 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 reçoit une rémunération additionnelle à ce titre en plus de la rémunération reçue comme membre du Conseil.
- (4) 25 % de la rémunération globale du président du Conseil doit obligatoirement être versée en actions ordinaires ou en UAD, à son choix.
- (5) Les présidents des comités et du sous-comité reçoivent une rémunération à titre de président en plus de la rémunération reçue à titre de membre du comité ou du sous-comité.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

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

Une fois l'exigence atteinte, les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'UAD, sous réserve de la partie de leur rémunération qui est obligatoirement versée en actions ordinaires ou en UAD, même si les exigences minimales à cet égard ont été satisfaites.

| QU'EST-CE QU'UNE UNITÉ D'ACTION DIFFÉRÉE (UAD) ? | EXIGENCES | MINIMUM REQUIS |
|---|--|--|
| <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • L'administrateur doit monnayer ses UAD au plus tard à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a quitté ses fonctions | 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 77 500 \$ = 620 000 \$ |
| | Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 23 février 2022. | 620 000 \$ / 101.21 \$ = 6 126 actions ordinaires ou UAD |

4. Rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente les actions ordinaires et les UAD détenues par l'ensemble des candidats à un poste d'administrateur :

| Total des actions ordinaires et UAD des candidats à un poste d'administrateur | | |
|---|-----------------|-----------------|
| | 23 février 2022 | 24 février 2021 |
| Actions ordinaires | 613 828 | 873 919 |
| UAD | 172 984 | 150 568 |
| Valeur (\$) | 79 633 243 | 81 426 227 |

La valeur totale des actions ordinaires et UAD détenues par les administrateurs est établie en multipliant le nombre d'actions ordinaires et d'UAD détenues par chaque candidat en date du 24 février 2021 et du 23 février 2022 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés le 24 février 2021 et le 23 février 2022, soit 79,48 \$ et 101,21 \$, respectivement.

Le tableau suivant présente une description du total des actions ordinaires et des UAD par candidat à un poste d'administrateur selon les exigences en matière d'actionariat :

| Actions ordinaires et UAD détenues | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------|---------------------------------|--|--|---|------|
| Année ⁽¹⁾ | Total actions ordinaires ⁽²⁾ | Total UAD | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs | |
| Maryste Bertrand | | | | | | | |
| 2021 | 5 859 | 26 235 | 32 094 | 101,21 | 3 248 234 | 523,9% | Oui |
| 2020 | 5 726 | 23 797 | 29 523 | 79,48 | 2 346 488 | 419,0% | Oui |
| Pierre Blouin | | | | | | | |
| 2021 | 0 | 13 519 | 13 519 | 101,21 | 1 368 258 | 220,7% | Oui |
| 2020 | 0 | 11 673 | 11 673 | 79,48 | 927 770 | 165,7% | Oui |
| Pierre Boivin | | | | | | | |
| 2021 | 18 371 | 20 519 | 38 890 | 101,21 | 3 936 057 | 634,8% | Oui |
| 2020 | 17 813 | 18 082 | 35 895 | 79,48 | 2 852 935 | 509,4% | Oui |
| Yvon Charest | | | | | | | |
| 2021 | 14 718 | 0 | 14 718 | 101,21 | 1 489 609 | 240,3% | Oui |
| 2020 | 13 456 | 0 | 13 456 | 79,48 | 1 069 483 | 191,0% | Oui |
| Patricia Curadeau-Grou | | | | | | | |
| 2021 | 21 514 | 5 984 | 27 498 | 101,21 | 2 783 073 | 448,9% | Oui |
| 2020 | 21 514 | 4 093 | 25 607 | 79,48 | 2 035 244 | 363,4% | Oui |
| Laurent Ferreira⁽⁴⁾ | | | | | | | |
| 2021 | 71 400 | 0 | 71 400 | 101,21 | 7 226 394 | S.O. | S.O. |
| 2020 | 44 400 | 0 | 44 400 | 79,48 | 3 687 872 | S.O. | S.O. |
| Jean Houde | | | | | | | |
| 2021 | 15 431 | 10 291 | 25 722 | 101,21 | 2 603 324 | 419,9% | Oui |
| 2020 | 15 286 | 8 963 | 24 249 | 79,48 | 1 927 311 | 344,2% | Oui |
| Karen Kinsley | | | | | | | |
| 2021 | 9 078 | 12 572 | 21 650 | 101,21 | 2 191 197 | 353,4% | Oui |
| 2020 | 9 078 | 11 444 | 20 522 | 79,48 | 1 631 089 | 291,3% | Oui |
| Lynn Loewen⁽⁵⁾ | | | | | | | |
| 2021 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | – |
| Rebecca Mckillican | | | | | | | |
| 2021 | 0 | 9 591 | 9 591 | 101,21 | 970 705 | 156,6% | Oui |
| 2020 | 0 | 7 705 | 7 705 | 79,48 | 612 393 | 109,4% | Oui |
| Robert Paré | | | | | | | |
| 2021 | 8 461 | 8 240 | 16 701 | 101,21 | 1 690 308 | 272,6% | Oui |
| 2020 | 8 461 | 6 385 | 14 846 | 79,48 | 1 179 960 | 210,7% | Oui |

4. Rémunération des administrateurs

| Année ⁽¹⁾ | Total actions ordinaires ⁽²⁾ | Total UAD | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs | |
|-----------------------|---|-----------|---------------------------------|--|--|--|--------------------|
| Lino A. Saputo | | | | | | | |
| 2021 | 73 217 | 23 221 | 96 438 | 101,21 | 9 760 490 | 1 574,2 % | Oui |
| 2020 | 73 088 | 20 922 | 94 010 | 79,48 | 7 471 915 | 1 334,3 % | Oui |
| Andrée Savoie | | | | | | | |
| 2021 | 3 405 | 16 091 | 19 496 | 101,21 | 1 973 190 | 318,3 % | Oui |
| 2020 | 3 367 | 14 140 | 17 507 | 79,48 | 1 391 456 | 248,5 % | Oui |
| Macky Tall | | | | | | | |
| 2021 | 0 | 1 187 | 1 187 | 101,21 | 120 136 | 19,4 % | Non |
| 2020 | 0 | 0 | 0 | 79,48 | 0 | 0 % | ... ⁽⁴⁾ |
| Pierre Thabet | | | | | | | |
| 2021 | 372 374 | 25 534 | 397 908 | 101,21 | 40 272 269 | 6 495,4 % | Oui |
| 2020 | 361 291 | 22 797 | 384 088 | 79,48 | 30 527 314 | 5 451,3 % | Oui |

Le tableau suivant présente une description du total des actions ordinaires et des UAD détenues par les administrateurs ayant siégé au Conseil au cours de l'exercice, mais n'étant pas candidats à un poste d'administrateur.

Actions ordinaires et UAD détenues

| Date de départ de l'administrateur ⁽⁷⁾ | Total actions ordinaires ⁽⁸⁾ | Total UAD | Total actions ordinaires et UAD | Valeur de l'action ⁽⁹⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) | Satisfaisait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs | |
|---|---|-----------|---------------------------------|--|--|---|---------------------|
| Raymond Bachand | | | | | | | |
| 23 avril 2021 | 2 979 | 11 085 | 14 064 | 88,04 | 1 238 195 | 221,1 % | Oui ⁽¹⁰⁾ |
| Manon Brouillette | | | | | | | |
| 1 ^{er} janvier 2022 | 787 | 1 831 | 2 618 | 96,44 | 252 480 | 40,7 % | Non ⁽¹¹⁾ |
| Louis Vachon⁽¹²⁾ | | | | | | | |
| 31 octobre 2021 | 297 669 | 0 | 297 669 | 102,46 | 30 499 166 | S.O. | S.O. |

- Les informations présentent la situation en date du 23 février 2022 pour l'année 2021, et en date du 24 février 2021 pour l'année 2020.
- 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.
- Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 23 février 2022 pour l'année 2021, et en date du 24 février 2021 pour l'année 2020.
- Laurent Ferreira, à titre d'administrateur dirigeant de la Banque, ne reçoit aucune rémunération pour sa participation aux activités du Conseil et de ses comités et sous-comité, et est tenu de satisfaire à des exigences en matière d'actionnariat spécifiques à son poste de président et chef de la direction. Pour de plus amples renseignements au sujet de ces exigences et de la rémunération de Laurent Ferreira, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.
- Si elle est élue administratrice, Lynn Loewen disposera d'un délai de cinq ans à partir du 22 avril 2022 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- Macky Tall dispose d'un délai de cinq ans depuis le 23 avril 2021, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- Les informations présentent la détention à la date du départ de l'administrateur.
- 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.
- Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 23 avril 2021 pour Raymond Bachand, du 29 octobre 2021 pour Louis Vachon et du 31 décembre 2021 pour Manon Brouillette.
- Lors de son départ, les exigences minimales en matière d'actionnariat pour administrateurs étaient de 560 000 \$.
- Manon Brouillette disposait d'un délai de cinq ans depuis le 20 avril 2020, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- Louis Vachon, à titre d'administrateur dirigeant de la Banque, ne recevait aucune rémunération pour sa participation aux activités du Conseil et de ses comités et sous-comité, et était tenu de satisfaire à des exigences en matière d'actionnariat spécifiques à son poste de président et chef de la direction. Pour de plus amples renseignements au sujet de ces exigences et de la rémunération de Louis Vachon, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

4. Rémunération des administrateurs

AUTRES RENSEIGNEMENTS RELATIFS À LA BANQUE

La Banque rembourse aux administrateurs les dépenses qu'ils ont engagées pour assister aux réunions. La Banque rembourse également aux administrateurs les 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 des administrateurs qui sont rémunérés pour leurs 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

Il est interdit aux administrateurs, Dirigeants et employés de, directement ou indirectement :

- vendre 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 payées (vente à découvert);
- acheter ou vendre 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 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.

Le présent tableau présente la rémunération globale versée ou attribuée aux administrateurs de la Banque lorsque ceux-ci siègent au Conseil et aux comités ou sous-comité du Conseil, pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021.

| Rémunération globale | | | | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|------------------|--|-------------------------|
| Administrateurs | Rémunération de base (\$) ⁽¹⁾ | Rémunération additionnelle à titre de membre de comité ou sous-comité (\$) ⁽²⁾ | Rémunération additionnelle à titre de président (e) du conseil, d'un comité ou d'un sous-comité (\$) | Total (\$) | Répartition de la rémunération globale (\$) ⁽³⁾ | |
| | | | | | Actions/UAD ⁽⁴⁾ | Espèces |
| Raymond Bachand ⁽⁵⁾ | 67 247 | 7 205 | – | 74 452 | 37 226 | 37 226 |
| Maryse Bertrand | 147 500 | 15 000 | – | 162 500 | 162 500 | – |
| Pierre Blouin | 147 500 | 25 000 | 17 500 | 190 000 | 152 300 | 37 700 |
| Pierre Boivin | 147 500 | – | 30 000 | 177 500 | 177 500 | – |
| Manon Brouillette ⁽⁶⁾ | 147 500 | 14 606 | – | 162 106 | 162 106 | – |
| Yvon Charest ⁽⁷⁾ | 147 500 | 22 837 | 18 062 | 188 399 | 188 399 | – |
| Patricia Curadeau-Grou ⁽⁸⁾ | 147 500 | 19 158 | – | 166 658 | 166 658 | – |
| Laurent Ferreira ⁽⁹⁾ | – | – | – | – | – | – |
| Jean Houde ⁽¹⁰⁾ | 147 500 | – | 225 000 | 372 500 | 100 750 | 271 750 ⁽¹¹⁾ |
| Karen Kinsley | 147 500 | 15 000 | 30 000 | 192 500 | 73 750 | 118 750 |
| Rebecca McKillican | 147 500 | 10 000 | – | 157 500 | 157 500 | – |
| Robert Paré | 147 500 | 7 837 | – | 155 337 | 155 337 | – |
| Lino A. Saputo ⁽¹²⁾ | 147 500 | 7 205 | 12 008 | 166 713 | 166 713 | – |
| Andrée Savoie | 147 500 | 15 000 | – | 162 500 | 162 500 | – |
| Macky Tall | 80 646 | – | – | 80 646 | 80 646 | – |
| Pierre Thabet | 147 500 | 15 000 | 30 000 | 192 500 | 192 500 | – |
| Louis Vachon ⁽¹³⁾ | – | – | – | – | – | – |
| Total | – | – | – | 2 601 811 | 2 136 385 | 465 426 |

4. Rémunération des administrateurs

- (1) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021, la rémunération annuelle de base versée à titre de membre du Conseil, pour la période du 1^{er} novembre 2020 au 30 avril 2021, a été établie à 140 000 \$, dont 70 000 \$ ont été versés en actions ordinaires ou en UAD et 70 000 \$ ont été versés, au prorata au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois. Pour la période du 1^{er} mai 2021 au 31 octobre 2021, la rémunération annuelle de base a été établie à 155 000 \$, dont 77 500 \$ ont été versés en actions ordinaires ou en UAD et 77 500 \$ ont été versés au prorata au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois. La rémunération de base inclut la participation à un comité ou sous-comité. Veuillez consulter la section « Rémunération globale » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (2) La rémunération additionnelle versée à titre de membre d'un comité ou sous-comité du Conseil est versée à partir d'une deuxième participation à un comité ou sous-comité. Veuillez consulter la section « Rémunération globale » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (3) La présente colonne représente la ventilation en espèces, en actions et en UAD de la rémunération globale des administrateurs.
- (4) 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 UAD, selon le cas. Le nombre d'actions octroyées est déterminé en divisant le montant payé par le cours de l'action ordinaire de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 72,94 \$ le 18 février 2021, 92,27 \$ le 19 mai 2021, 96,15 \$ le 19 août 2021 et 104,46 \$ le 18 novembre 2021. Le nombre d'UAD 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 72,67 \$ le 15 février 2021, 91,56 \$ le 15 mai 2021, 96,74 \$ le 15 août 2021 et 105,18 \$ le 15 novembre 2021.
- (5) Raymond Bachand a cessé d'être membre du Conseil, membre du CGR et membre du CRG le 23 avril 2021. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (6) Manon Brouillette a cessé d'être membre du CAU, du CRH et du SCT le 1^{er} juin 2021. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (7) Yvon Charest a été nommé président et membre du CRG le 23 avril 2021. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (8) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du SCT le 1^{er} juin 2021. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (9) En tant que Dirigeant de la Banque, Laurent Ferreira ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Laurent Ferreira, y compris la valeur de ses UAP, de ses UAR et de ses options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.
- (10) Jean Houde a choisi de recevoir en espèces la portion de sa rémunération payable en espèces pour ses activités au Conseil et ses comités ou sous-comité, 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'UAD, à son choix.
- (11) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil.
- (12) Lino A. Saputo a cessé d'être président et membre du CRG le 23 avril 2021. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (13) En tant que Dirigeant de la Banque, Louis Vachon n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Louis Vachon au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021, y compris la valeur de ses UAP, de ses UAR et de ses 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 de la Banque
- **assurer** une prise de risque judicieuse
- **assurer** l'intégrité et l'éthique des administrateurs, des Dirigeants et des employés de la Banque
- **détecter** et **éviter** les conflits d'intérêts
- **assurer** l'indépendance et la compétence des administrateurs

Comme institution financière, la Banque croit qu'il est essentiel et dans le meilleur intérêt de nos parties prenantes de créer une culture de gouvernance qui vise non seulement à assurer la conformité aux meilleures pratiques et règles applicables, mais aussi à créer un impact positif dans la vie des gens, comme l'énonce sa mission commune. L'engagement de la Banque à l'excellence et à la transparence repose sur de solides relations avec ses parties prenantes et sa détermination à répondre adéquatement aux besoins changeants de la société.

Les pratiques de gouvernance permettent au Conseil de réaliser son objectif de saine gouvernance et de répondre aux exigences des autorités canadiennes qui régissent la Banque, y compris le BSIF, les ACVM et la Bourse de Toronto. Le Conseil estime qu'une saine gouvernance favorise le bon fonctionnement de la Banque et bénéficie à ses parties prenantes.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rôle et responsabilités

Les responsabilités du Conseil reposent sur son devoir de surveillance et de prise de décision. À cet effet, il est, entre autres, chargé de la surveillance de la gestion des affaires commerciales et internes de la Banque et établit les orientations stratégiques de concert avec la direction, qui de son côté, assure la gestion courante des activités par l'intermédiaire du président et chef de la direction. À cet effet, le Conseil est également responsable de conseiller et orienter la haute direction et de remettre en question leurs décisions, stratégies et politiques.

Principales responsabilités du Conseil

| | | |
|--|---|---|
| <p>Approuver les stratégies, les objectifs et les plans opérationnels</p> | <p>Promouvoir les bons comportements et une culture commerciale éthique et intègre</p> | <p>Assurer le respect des lois et règlements et une saine gouvernance, y compris la surveillance et l'intégration des principes ESG à l'échelle de la Banque</p> |
| <p>Veiller à une gestion efficace des risques</p> | <p>Superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes</p> | <p>Planifier et développer la relève de la direction</p> |
| <p>Communiquer et divulguer l'information financière avec transparence et diligence</p> | <p>Élaborer une approche en matière de rémunération qui maximise la compétitivité de la Banque et favorise la réalisation de ses objectifs</p> | <p>S'assurer que les Dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences en matière d'éthique et d'actionnariat</p> |

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, aux meilleures pratiques et reflètent adéquatement les devoirs et responsabilités du Conseil et de son président.

Principales réalisations du Conseil

Cette année encore, le Conseil et ses comités ont consacré beaucoup d'efforts à la gestion de la COVID-19 et à la reprise des activités. En réponse à la pandémie, les rôles de surveillance de la gestion de crise, d'évaluation et de gestion des risques et de planification stratégique du Conseil prennent toute leur importance, et ce, tout en restant fidèles à la mission commune de la Banque et au respect de ses valeurs. En 2021, les questions liées à la vaccination et à l'éventuel retour au travail des employés ont notamment été examinées par le Conseil. La santé et le bien-être des employés ainsi qu'assurer une prestation des services essentiels en continu et en toute sécurité à sa clientèle ont été des priorités. Afin de prendre des décisions éclairées sur ces sujets, le Conseil et ses comités ont pu compter sur la présentation de résultats de sondages et de fréquents rapports par la direction, les sensibilisant aux attentes et aux préoccupations des employés et leur permettant d'obtenir de la rétroaction.

Le Conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son mandat. Au cours de l'exercice 2021, 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 impacts liés à la COVID-19 et des mesures en place pour protéger la santé des employés, des clients et des autres parties prenantes de la Banque ✓ 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 nouvelles solutions numériques, l'acquisition de nouveaux clients, la gestion des données, l'évolution technologique, la transformation et les incidences du cadre économique et politique ✓ Examiné le plan d'affaires, la stratégie de capital, les budgets d'exploitation et de financement et les cibles à atteindre ✓ Approuvé l'augmentation de l'enveloppe des investissements internationaux ✓ Discuté régulièrement avec les Membres de la haute direction de leur plan d'affaires pour leur secteur respectif, de leurs réalisations et objectifs ✓ Participé aux journées de planification stratégique de la Banque afin de discuter avec le président et chef de la direction et le chef de l'exploitation 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, de l'approche en matière de responsabilité environnementale et sociale, des relations avec les investisseurs, de la culture et des stratégies d'acquisition de certains segments de clientèle |
| 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 ✓ Revu le rapport d'activité de la première vice-présidente à la direction, Technologie de l'information traitant notamment de la cybersécurité et de la gestion des risques technologiques |
| Communication de l'information financière | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé les propositions de déclaration d'un 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 |

| Principales réalisations (suite) | |
|---|---|
| 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 du CGR, du CAU et du CRH sur la performance de l'agent principal de la conformité et de la première vice-présidente, Audit interne, et approuvé leur rémunération ✓ Examiné et approuvé la mise à jour des fonctions et des responsabilités du président et chef de la direction ✓ Examiné, approuvé et soumis au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires du 23 avril 2021 la remise à niveau du nombre d'actions réservées aux fins du régime d'options d'achat d'actions |
| Planification de la relève | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mis à exécution le plan de relève du président et chef de la direction en créant le poste de chef de l'exploitation et en approuvant la nomination de Laurent Ferreira à ce poste avant de le nommer président et chef de la direction en date du 1^{er} novembre 2021 ✓ Approuvé la mise à jour des plans de succession et développement des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque ✓ Approuvé la mise à jour du plan de relève du président et chef de la direction en cas d'urgence ✓ Reçu le rapport sur la nomination de la première vice-présidente, Audit interne |
| Environnement, social et gouvernance | <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 23 avril 2021 ✓ Revu et approuvé les pratiques en matière de gouvernance ✓ Discuté avec Mark Carney, envoyé spécial des Nations Unies pour l'action climatique et la finance, ancien gouverneur de la Banque du Canada ✓ Examiné et approuvé la cible zéro émission nette d'ici 2050 |

Les mandats du Conseil, des présidents et des comités et sous-comité 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 promeut une culture commerciale éthique et intègre 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 nos clients avec respect et civilité, 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 ait 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, conformément aux obligations d'information continue en vigueur, de la divulgation de tout manquement important aux règles de ce code par un administrateur ou un Membre de la haute direction. 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.

De plus, la Banque s'est dotée du Bureau de révision des plaintes clients, de l'Ombudsman Éthique et de l'Ombudsman des employés. Le premier enquête, en dernier recours, au sujet d'une plainte formulée par un client relative à des produits et services offerts par la Banque. Dans le deuxième cas, il reçoit, traite et conserve les plaintes et préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit de la Banque. Enfin, l'Ombudsman des employés facilite la résolution des différends que les employés peuvent avoir dans le cadre de leur travail et traite les signalements faits par les employés dans le respect de l'anonymat, lorsque requis. Dans les trois scénarios, les ombudsmans traitent de façon impartiale et indépendante les plaintes qui leur sont signalées, en garantissant un traitement juste et équitable.

Des détails sur ces responsabilités peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la résolution des insatisfactions, sous l'onglet « À propos de nous ». De l'information additionnelle est également disponible sur bnc.ca relativement à l'Ombudsman des employés sous « Nous joindre – Autres Ressources – Services aux employés et retraités de la Banque Nationale ».

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 et un sous-comité : technologie. Il s'appuie également sur les recommandations issues des quatre fonctions de supervision (Audit interne, Gestion des risques, Conformité, Finances).

Fonctions de supervision

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 sur l'efficacité des principaux processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne et de formuler des recommandations et des conseils pour promouvoir la solidité à long terme de la Banque.

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. Il est responsable de la gestion du capital et participe activement aux activités du comité de gestion de l'appariement du bilan.

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 sont exposées la Banque et ses filiales 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.

Conformité

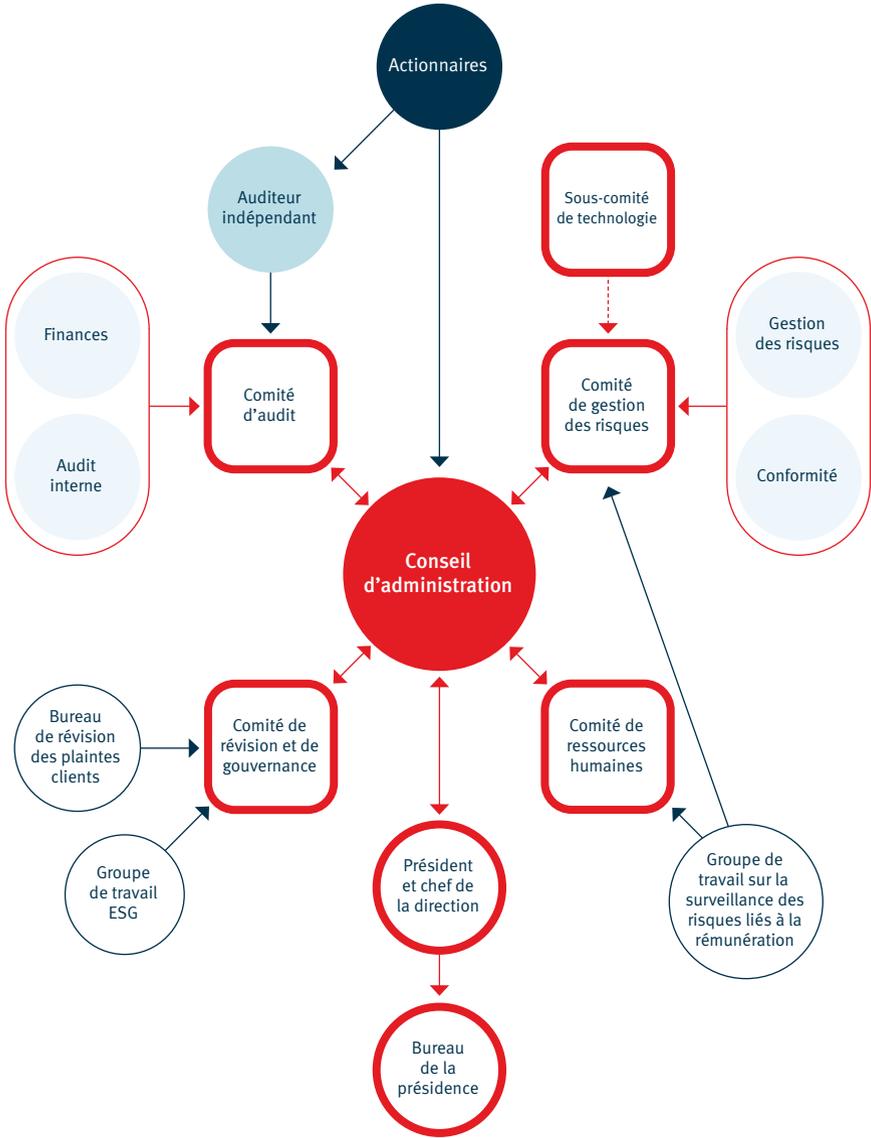
Le service de la Conformité est responsable de la mise en place d'un cadre de gestion du risque de non-conformité à la réglementation à l'échelle de la Banque, en s'appuyant sur une structure organisationnelle qui prévoit des liens fonctionnels avec les principaux secteurs d'exploitation. Il exerce aussi 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 et sous-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 ou sous-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 ou sous-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 ou sous-comité en question. Lorsque le Conseil ou un comité ou sous-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 en tenant compte des intérêts des parties prenantes, 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 et sous-comité 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 ce que le Conseil dispose 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; et
- participe avec le comité de révision et de gouvernance à la supervision du processus d'évaluation de la performance du Conseil, des comités et sous-comité et des administrateurs.

COMITÉS ET SOUS-COMITÉS CONSTITUÉS PAR LE CONSEIL

Le Conseil délègue certains de ses pouvoirs à des comités et sous-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 sous-comité 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; et
- examinent régulièrement leur mandat respectif 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 et du sous-comité 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'efficience 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 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 ont les connaissances, les compétences, l'expertise, la diversité et sont d'un nombre suffisant pour lui permettre de prendre des décisions éclairées, composer ses comités et sous-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 reliées 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 le Code de conduite et de déontologie de la Banque ✓ 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 ✓ Satisfait aux exigences en matière d'actionariat 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 recherche des 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 aux activités de 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 ✓ Est ouvert aux points de vue et préoccupations des parties prenantes de la Banque |

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, du sous-comité 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 2021, les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction à chaque réunion du Conseil ou d'un de ses comités ou sous-comité, tel qu'il était prévu à l'ordre du jour de chaque réunion.

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. 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 au président du comité de révision et de gouvernance, conformément à la législation en vigueur. Il doit s'absenter de la réunion pendant l'examen du contrat ou de l'opération et s'abstenir de voter à ce sujet, sauf exception prévue par la législation en vigueur.

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 2021, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 99 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 98 %, et chaque candidat a assisté à au moins 93 % des réunions auxquelles il a été convoqué.

Assiduité des administrateurs ayant siégé au cours de l'exercice 2021 mais n'étant pas candidats à un poste d'administrateur :

| Administrateur | Date à laquelle il a cessé d'être administrateur | Assiduité aux réunions auxquelles il a été convoqué au cours du dernier exercice |
|--------------------------|--|---|
| Raymond Bachand | 23 avril 2021 | 100 % des réunions du Conseil 100 % des réunions du CRG 100 % des réunions du CGR |
| Manon Brouillette | 1 ^{er} janvier 2022 | 88 % des réunions du Conseil 100 % des réunions du CAU 100 % des réunions du CRH 100 % des réunions du SCT |
| Louis Vachon | 31 octobre 2021 | 100 % des réunions du Conseil |

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 2021, veuillez consulter la partie 3 de la Circulaire.



Directorats externes

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

Aucun des candidats à un poste d'administrateur ne siège à plus de deux conseils d'administration de sociétés ouvertes en plus de celui de la Banque.

Le président et chef de la direction ne siège au conseil d'administration d'aucune 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. Les membres du comité d'audit ne doivent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque, sans avoir obtenu l'approbation du Conseil.

La Banque répertorie l'ensemble des directorats de ses administrateurs et candidats à un poste d'administrateur. Elle divulgue, à la [partie 3](#) de la Circulaire, 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 des sociétés ouvertes 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 | Président du conseil d'administration |
| Metro inc. | Maryse Bertrand | Présidente du comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise Membre du comité d'audit |
| | Pierre Boivin | 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 au président du comité de révision et de gouvernance, tout changement dans leur situation professionnelle ou personnelle susceptible d'avoir un impact sur leur rôle d'administrateur, de même que tout conflit d'intérêts. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance fait ensuite rapport au Conseil et présente les recommandations appropriées.

DIVERSITÉ

Au Conseil

La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales pour la Banque. La composition de son Conseil n'y fait pas exception. La Banque croit à l'importance d'un conseil reflétant la diversité de ses parties prenantes. Elle est engagée envers la diversité à tous les niveaux de son organisation. Son processus de recrutement des administrateurs reflète cette valeur en visant à encourager une sélection qui contribuera au succès de la Banque. L'objectif est que le Conseil soit composé de personnes issues de différents horizons et diversifié au niveau du genre et autre que le genre afin de bénéficier de diverses expériences et points de vue.

Le Conseil a pris l'engagement dans la Politique relative à la diversité du Conseil 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. Cette politique prévoit également comme principe directeur que le bassin de candidats soit représentatif des caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaires, tel que de genre, d'âge, de groupes désignés⁽¹⁾, d'orientation sexuelle, de groupes ethno-culturels et de géographie.

C'est dans ce contexte que la Banque soutient 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.

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. Ce comité :

- ✓ 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 du Conseil, y compris la cible de représentation des femmes au Conseil, et l'inclusion dans le bassin de candidats, de personnes représentatives des caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaires;
- ✓ peut avoir recours aux services de conseillers externes pour l'aider à trouver des candidats qui satisferont aux principes énoncés ci-dessus au besoin. Sur la base des recommandations des conseillers externes en recrutement, le comité de révision et de gouvernance a bonifié sa liste de candidats potentiels à un poste d'administrateur au cours de l'exercice 2021 afin de mieux tenir compte des critères de diversité autre que le genre. Il puise à même cette liste de candidats potentiels lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant; et
- ✓ lors de l'autoévaluation annuelle des administrateurs, des présidents, du Conseil et de ses comités et sous-comité, les administrateurs sont invités à donner de la rétroaction sur la composition du Conseil.

Si tous les candidats à titre d'administrateurs sont élus à l'Assemblée, le Conseil comptera six femmes et une personne s'étant identifiée comme une minorité visible.

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

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 est de 36 % (soit 5/14), dépassant ainsi son engagement que les femmes représentent au moins un tiers des administrateurs.
- La moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants sont des femmes.
- La représentation des femmes aux comités est la suivante :

| Conseil | CAU | CGR | CRG | CRH | SCT |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 5/14 (36 %) | 3/5 (60 %) | 2/6 (33 %) | 2/5 (40 %) | 2/6 (33 %) | 2/3 (67 %) |

Pour de plus amples renseignements concernant la Politique de diversité du Conseil, veuillez consulter la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

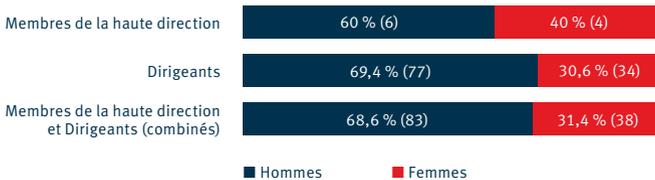


À la haute direction et direction ⁽¹⁾

Offrir un environnement inclusif et diversifié, où chaque personne peut se développer en toute confiance est essentiel pour permettre à chacun d'offrir son plein potentiel. À cette fin, la Banque déploie en continu différentes initiatives pour favoriser l'inclusion et le développement de ses différents groupes d'employés.

La Banque tient compte de la représentation des femmes et de la diversité dans la nomination des candidats aux postes de Membres de la haute direction. La Banque n'a établi aucune cible spécifiquement pour ces postes, puisque les Membres de la haute direction sont trop peu nombreux pour qu'un objectif réaliste puisse être fixé. Cependant, une vigie est effectuée auprès de la relève pour assurer une représentation équitable des femmes au sein de ce groupe. Le Bureau de la présidence et le comité de ressources humaines sont avisés trimestriellement de la progression de cette représentation via les tableaux de bord Expérience employé.

Le tableau suivant illustre la représentation de femmes occupant des postes de Membres de la haute direction et de Dirigeants au sein de la Banque au Canada :



(1) Au 31 décembre 2021.

5. Pratiques de gouvernance

En lien avec la stratégie du plan triennal 2020-2023, la cible globale de représentation des femmes au sein des postes Dirigeants et Membres de la haute direction de la Banque est établie à 36 %. Supérieure à la disponibilité de marché⁽¹⁾, cette cible a été établie à la suite d'un exercice rigoureux de révision de nos engagements corporatifs et appuie les priorités de la Banque en matière de culture et de talent, soit :

- Créer un milieu ouvert et inclusif où les employés de la Banque se sentent reconnus et se réalisent pleinement, peu importe leur diversité.
- Bâtir des équipes diversifiées et représentatives de la société et des communautés dans lesquelles la Banque fait affaire et accéder au meilleur talent.
- Renforcer notre positionnement à titre d'employeur de choix axé sur l'humain, et reconnu pour son engagement social et sa saine gouvernance.

La Banque s'est également dotée de cibles qui visent la diversité autre que le genre. Les objectifs de représentation globale et au niveau des gestionnaires seniors pour les femmes et d'autres groupes minoritaires sont décrits dans le Cahier Inclusion et Diversité.

Le Cahier Inclusion et Diversité peut être consulté dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la diversité, sous l'onglet « Engagement ».

Bien que la Banque ne favorise pas l'imposition d'un nombre minimal d'embauches dans le cadre de son approche en matière de représentation des groupes minoritaires, elle s'assure qu'en tout temps, ses pratiques de ressources humaines tiennent compte de la diversité de la population et de ses employés.

Stratégie et trois champs d'action

La stratégie de la Banque s'appuie sur l'expérience partagée par ses employés et les meilleures pratiques de l'industrie. Elle mise sur le dialogue et la sensibilisation afin de faire évoluer les mentalités et créer l'ouverture tout en renforçant l'engagement et l'imputabilité des gestionnaires. La Banque poursuit ses actions et développe de nombreuses initiatives pour amplifier son impact sur les biais inconscients en mettant en place les conditions nécessaires pour soutenir efficacement le développement et la progression de tous, notamment à l'aide d'ateliers offerts à tous les employés.

La Banque a établi trois champs d'action qui encadrent les différentes initiatives à l'échelle de l'organisation pour favoriser l'inclusion et le développement de différents groupes d'employés : les femmes, les minorités visibles, les personnes ayant un handicap, les Autochtones et les membres de la communauté LGBTQ+ :

1. Dialoguer
2. Engager
3. Agir au quotidien

L'ensemble des initiatives et des réalisations associées à ces trois champs d'actions et mises de l'avant par la Banque se retrouvent dans le Cahier Inclusion et Diversité.

(1) La disponibilité de marché (27,6 %) est basée sur les données de recensement canadiennes de 2016, calculées en fonction du Règlement sur l'équité en matière d'emploi.

Gestion des talents et planification de la relève des Dirigeants

La vision du leadership de la Banque est en constante évolution, ce qui permet de passer à travers les défis posés par la mondialisation et les différents évènements économiques et externes, dont la pandémie mondiale. Cette agilité est primordiale dans la réalisation de la mission commune et des stratégies d'affaires. À partir des données analytiques recueillies au courant de l'année et de l'expérience des leaders de la Banque, notre approche est ajustée en continu afin de répondre aux besoins de manière ciblée et ponctuelle. De plus, un accompagnement personnalisé en coaching et/ou en mentorat permet d'appuyer le développement d'équipes de direction inspirantes, performantes et engagées.

Le processus annuel de planification de la relève des Membres de la haute direction est un jalon important du mandat du comité de ressources humaines. Cette vigie permet d'identifier les futurs Membres de la haute direction, d'appuyer le développement des équipes de direction et d'assurer une gestion des risques de main-d'œuvre. En cours d'année, le comité de ressources humaines passe en revue les plans de relève du nouveau président et chef de la direction, de tous les Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de contrôle et de supervision. Il participe activement à la révision, l'analyse, la discussion et la réflexion sur la relève exécutive et prend connaissance des plans de développement des talents clés. Le modèle analytique de planification de la relève de la Banque permet de raffiner l'analyse de risques de main d'œuvre et de les mitiger. Finalement, le comité de ressources humaines se penche également sur différentes stratégies Expérience employé, notamment celles de la guerre des talents, l'inclusion et la diversité, l'avancement des femmes à des postes de gestionnaires et Dirigeants ainsi qu'à la santé et au bien-être des employés de la Banque.

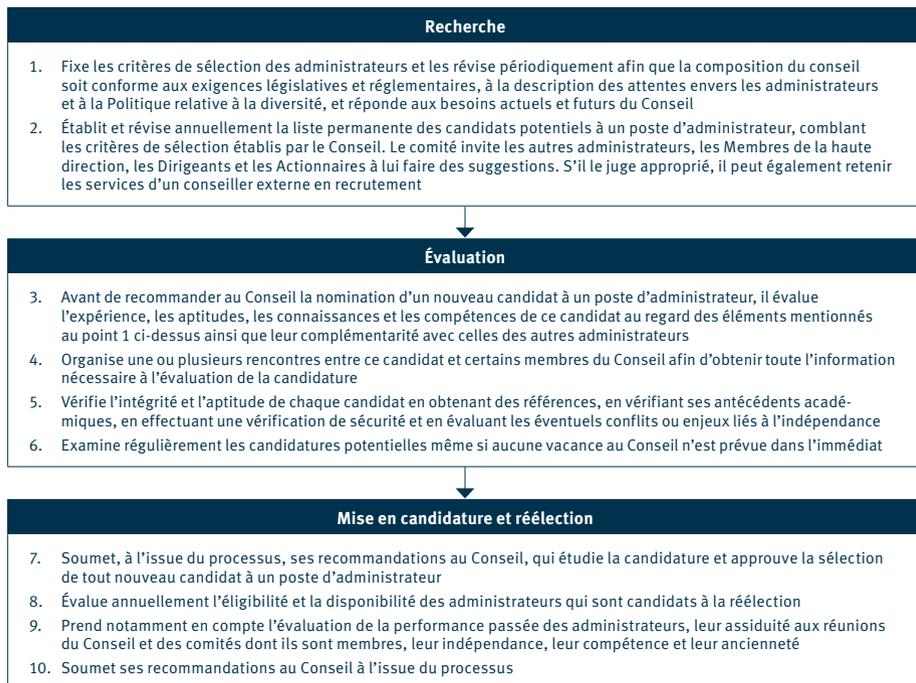
Un des focus en planification de la relève des dernières années a été sous le thème de la préparation de la relève du président et chef de la direction. Le comité de ressources humaines recommande au Conseil la nomination du chef de la direction et des autres Membres de la haute direction et participe à la nomination des chefs des fonctions de supervision. En 2020, un comité spécial a été créé afin d'encadrer la sélection et la transition au poste de président et chef de la direction avec l'aide d'une firme d'évaluation externe. Les candidatures recherchées devaient posséder une variété d'attributs allant d'une excellente compréhension de la réalité des clients de la Banque et leurs besoins, de connaissances en marchés des capitaux ainsi qu'une compréhension avancée de l'environnement technologique et numérique. Le leader recherché devait être un visionnaire innovant crédible ayant bâti, au fil de sa carrière, des relations et expériences positives avec les clients de la Banque, ses employés, la communauté et autres parties prenantes et ce, en toute authenticité et humilité. Après un processus de sélection rigoureux, Laurent Ferreira a été nommé au poste de chef de l'exploitation le 1^{er} février 2021, puis à celui de président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2021. Le Conseil est confiant que Laurent Ferreira continuera de mener la Banque vers le succès.

5. Pratiques de gouvernance

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 :



Mise en candidature d'administrateurs par les Actionnaires

| | |
|--|--|
| Proposition en vertu de la Loi | 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 |
| Proposition aux termes de la politique sur l'accès aux procurations | <p>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.</p> <p>Les Actionnaires qui veulent soumettre des candidats en vertu de la politique sur l'accès aux procurations sont invités à lire le texte intégral de la politique disponible dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».</p> |
| Autres propositions | 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

La durée d'un mandat d'un administrateur est encadrée comme suit :

- **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.

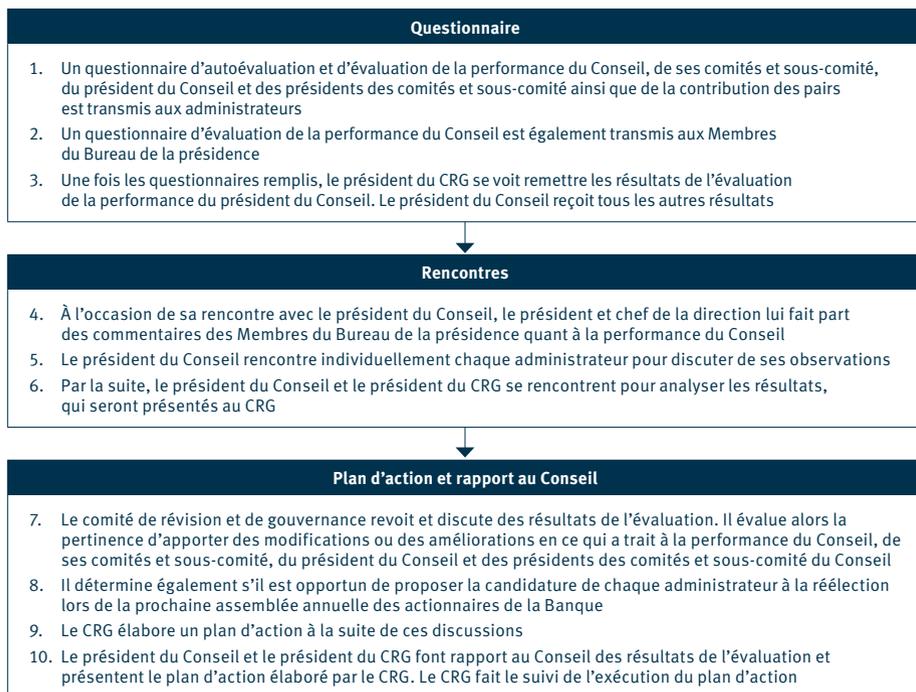
Cependant, le Conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle un administrateur devra présenter sa démission au président du comité de révision et de gouvernance s'il :

- a agi à l'encontre du comportement décrit dans les politiques de la Banque;
- se comporte ou s'est comporté d'une manière qui pourrait avoir, directement ou indirectement, une incidence négative importante sur les intérêts, l'image ou la réputation de la Banque; et
- a un changement de statut important qui peut affecter sa capacité à contribuer au Conseil, y compris, mais sans s'y limiter, ne plus satisfaire aux exigences réglementaires requises pour exercer la fonction d'administrateur.

Le comité de révision et de gouvernance recommande au Conseil d'accepter ou non une démission. L'administrateur ne participe à aucune réunion du Conseil ou de l'un de ses comités ou sous-comité jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision concernant sa démission.

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 et du sous-comité du Conseil et de leur président respectif, d'évaluer son propre apport comme membre du Conseil et membre de comité(s) et sous-comité, 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 2021, 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 comités et sous-comité, 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 2020-2021, des améliorations concrètes ont été apportées suivant la mise en place d'un plan d'action. Elles ont notamment permis une optimisation des présentations orales et écrites soumises au Conseil, une visibilité accrue sur les projets de la Banque, tel que la transformation numérique, et une couverture transversale par le Conseil et ses comités des enjeux liés à la COVID-19 et à la reprise.

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 soutenir, un programme d'orientation et de formation continue est en place et tient compte des expertises 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. Le programme est revu en continu 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 et sous-comité du Conseil dont il n'est pas membre, et participe également à des rencontres d'information avec les Membres de la haute direction ainsi que la chef de la conformité et de lutte au recyclage des produits de la criminalité, le chef de la sécurité de l'information, la première vice-présidente, Audit interne, la première vice-présidente, Relations investisseurs, le vice-président, Gestion intégrée des risques et le vice-président, Communications et responsabilité sociale d'entreprise 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 filiales, de centres d'affaires ou de centres opérationnels.

Par ailleurs, la Banque encourage les administrateurs à participer à des programmes de formation offerts par divers organismes. Les membres du Conseil qui le souhaitent peuvent participer aux activités de leur choix. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance peut autoriser le remboursement des frais encourus dans le cadre de ces formations.

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, de la gouvernance et de la technologie, ils ont accès, en tout temps, à la documentation soumise aux comités et sous-comité 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.

5. Pratiques de gouvernance

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 rôle d'administrateur.

| Formations dispensées par la Banque | Date | Participants |
|---|-------------------------|--------------|
| Mesure des gaz à effet de serre du portefeuille de la Banque | octobre 2021 | CGR et CAU |
| Niveau des provisions pour pertes de crédit (ACL) et trajectoires possibles | octobre 2021 | CGR et CAU |
| Instruments financiers dérivés | octobre 2021 | CGR et CAU |
| Système bancaire ouvert | octobre 2021 | SCT |
| Rencontre avec Stephen Poloz, ancien Gouverneur de la Banque du Canada | octobre 2021 | Conseil |
| Stratégie talent 2022 | octobre 2021 | CRH |
| Gouvernance des filiales | février et octobre 2021 | CGR |
| Fonds négociés en Bourse | octobre 2021 | CGR |
| Mise à jour économique | février et octobre 2021 | Conseil |
| Stratégie de données | août 2021 | SCT |
| Rencontre avec Mark Carney, envoyé spécial des Nations Unies pour l'action climatique et la finance, ancien gouverneur de la Banque du Canada | août 2021 | Conseil |
| Position stratégique relative au vote consultatif sur les plans d'action climatique | août 2021 | CRG |
| Plan d'action d'inclusion et diversité | août 2021 | CRH |
| Évolution comptable, financière, réglementaire et ESG au Canada et à l'international | août 2021 | CAU |
| Programme Expérience Synergie | mai 2021 | CRH |
| Pleins feux sur l'évaluation de la culture par l'Audit interne | mai 2021 | CAU |
| Revue des tendances et des impacts des technologies émergentes et perturbatrices | février 2021 | SCT |

Formations dispensées par des organismes reconnus

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Finance et investissement durables • Résilience financière dans le secteur bancaire • Changements fondamentaux dans les marchés des capitaux • Le « nouveau normal » post-pandémie • Les milléniaux et leurs habitudes de consommation • Planification de la succession des administrateurs et des présidents de conseil | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité sociale, environnementale et la gouvernance • Marketing numérique et technologie • Intimidation sur le lieu de travail • Nouvelle ère du conseil d'administration • Les besoins d'un conseil d'administration dans les entreprises • Perspectives économiques |
|---|---|

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET DE GOUVERNANCE (ESG)

En tant qu'acteur clé de l'industrie financière canadienne, la Banque est soucieuse de comprendre et de réduire constamment les répercussions de ses activités sur l'environnement et de contribuer à l'épanouissement des communautés où elle est présente. Elle met ainsi en œuvre des pratiques qui soutiennent le développement durable, l'inclusion et la diversité et la bonne gouvernance souhaités tant par la Banque que par ses différentes parties prenantes. Pour ce faire, la stratégie ESG de la Banque s'articule autour des principes ESG adoptés par le Conseil, lesquels peuvent être consultés dans le [Rapport Annuel 2021](#). Une gouvernance structurée et robuste encadre cette stratégie, telle que décrite ci-après.

Rôle du Conseil et de ses comités

Le comité de révision et de gouvernance est responsable de la stratégie ESG. Le Conseil et tous ses comités ont des responsabilités relatives à l'ESG établies en fonction de leurs rôles et responsabilités respectifs ainsi que des expertises des membres qui les composent. Pour plus de détails, veuillez consulter la section du [Rapport ESG](#) sur la gouvernance.

Rôle du groupe de travail ESG

Le groupe de travail ESG a pour principale fonction d'élaborer les initiatives et la stratégie en matière de responsabilité ESG et de les soutenir en :

- mettant en œuvre les recommandations du GIFCC;
- mettant en œuvre les Principes bancaires responsables de l'ONU; et
- respectant les engagements de la Banque en matière de changements climatiques, dont l'objectif du net zéro d'ici 2050.

Ce groupe de travail est sous le leadership du chef des finances et premier vice-président à la direction Finances. Il fait rapport au comité de révision et de gouvernance sur ses avancées et les projets ESG en cours et à venir. De plus, des présentations sont faites ponctuellement au comité d'audit et au comité de gestion des risques sur des sujets d'intérêt particulier, tel que le rapport GIFCC.

D'autres instances ont été mises sur pied afin de gouverner adéquatement certains sujets pointus en matière d'ESG :

Gouvernance en matière de protection des renseignements personnels

Une solide gouvernance a été mise en place par l'entremise du comité de gestion des risques et du sous-comité de technologie relativement aux renseignements personnels. Ces derniers veillent à ce que la stratégie, la surveillance et la gestion des risques technologiques soient accomplies de manière adéquate pour la protection des renseignements personnels.

Des comités internes soutiennent ces efforts, notamment le conseil de données. Ce dernier a pour mandat d'établir les orientations stratégiques de la Banque en matière de gestion des données, incluant les renseignements personnels.

Le Bureau de la protection des renseignements personnels présente périodiquement aux divers comités des rapports sur les risques liés à la protection des renseignements personnels, sur la conformité aux lois et sur les statuts d'avancement des initiatives stratégiques, ainsi que les tendances émergentes.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le [Cahier de protection des renseignements personnels](#) disponible dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée au bilan social, sous l'onglet « Engagement ».



Gouvernance en matière d'inclusion et de diversité

La Banque a mis en place une structure qui assure en continu une gouvernance rigoureuse de la pratique en matière d'inclusion et de diversité. À cet effet, le Conseil Inclusion et Diversité a pour mandat de s'assurer d'un suivi et d'une communication régulière au sein de chaque secteur, auprès du Bureau de la présidence et du comité de ressources humaines.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le [Cahier Inclusion et Diversité](#) disponible dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée à la diversité, sous l'onglet « Engagement ».



Environnementale

Le Conseil et ses comités abordent les changements climatiques notamment par l'évaluation des risques environnementaux, la revue des pratiques ESG et en demeurant à l'affut des développements pertinents à ce sujet.

Pour de plus amples renseignements au sujet des initiatives mises en place par la Banque, veuillez consulter le [Rapport annuel 2021](#), le [Rapport ESG](#) et le [Rapport GIFCC](#).



Sociale

La Banque crée un Impact Positif et 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. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [Déclaration de responsabilité sociale](#), le [Cahier Inclusion et Diversité](#) et le [Rapport ESG](#).

Le Conseil, appuyé de ses comités, veille à ce que la Banque s'engage dans la communauté, stimule le développement économique et promeuve la diversité et l'inclusion.



Gouvernance

L'adoption d'une culture d'éthique forte, d'une gestion rigoureuse des risques et de saines pratiques de gouvernance par le Conseil et ses comités, permet à la Banque de créer de la valeur tant pour ses Actionnaires que pour ses clients, ses employés et les communautés dans lesquelles elle est présente. Pour de plus amples renseignements au sujet des pratiques de gouvernance de la Banque, veuillez consulter l'[Énoncé des pratiques de gouvernance](#) et le [Cahier de protection des renseignements personnels](#).

Pour plus d'information sur nos avancements ESG, veuillez consulter la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée au bilan social, sous l'onglet « Engagement ».



GOVERNANCE DES FILIALES

La gouvernance des filiales est un élément important de la gestion des risques de la Banque. Afin d'en assurer une supervision responsable, le Conseil et ses comités, en particulier le comité de révision et de gouvernance et le comité de gestion des risques, lesquels sont chargés de surveiller les pratiques de gouvernance des filiales, se sont dotés d'outils concrets qui permettent d'assurer une stratégie de gouvernance à long terme pour l'ensemble des filiales.

D'abord, la gouvernance des filiales de la Banque est assurée par le premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Banque, qui travaille de manière intégrée avec les filiales afin de permettre la mise en place des meilleures pratiques de gouvernance au sein de l'ensemble des filiales de la Banque. Cette approche assure le déploiement uniforme de la stratégie de gouvernance à long terme à l'ensemble des filiales, mettant de l'avant des pratiques exemplaires et un cadre d'imputabilité robuste, tout en intégrant l'ensemble des exigences réglementaires dans les juridictions concernées. Aussi, les principales filiales présentent périodiquement au comité de gestion des risques un aperçu de leurs principales activités, le portrait de leurs opérations, leur stratégie commerciale, leur structure de gestion ainsi que leur cadre de gestion des risques, y compris l'appétit pour le risque et l'environnement réglementaire.

De plus, le cadre de gouvernance des filiales développé par la Banque assure l'adoption des meilleures pratiques par ses filiales en mettant de l'avant certains principes clés en matière de gouvernance, de conformité et de gestion de risques. Ce cadre permet ainsi au conseil de chaque filiale d'appliquer la surveillance et les contrôles nécessaires, tout en tenant compte de sa réalité d'affaires, de la supervision effectuée par les autorités réglementaires applicables et de l'appétit pour le risque de la Banque.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES DE LA BANQUE

La direction de la Banque et le Conseil considèrent que la gouvernance est le résultat d'un travail de collaboration. La Banque joue un rôle clé au sein de la société et c'est par des actions concertées avec les différentes parties prenantes qu'elle pourra y contribuer de façon durable. La rapide évolution des attentes et aspirations quant aux sujets liés à l'ESG recèle une multitude d'occasions d'approfondir ces conversations et de bâtir de nouvelles avenues pour relever les défis qui touchent le monde contemporain. Ainsi, un dialogue constructif, ouvert et transparent avec les parties prenantes est primordial pour la Banque, car il lui permet de mieux identifier et comprendre leurs points de vue et préoccupations, et d'ainsi répondre adéquatement aux besoins changeants de notre société. La croissance de la Banque est ancrée depuis longtemps dans le dialogue avec les parties prenantes, et l'importance de ces relations est au cœur de la mission commune de la Banque.

Soucieux de démontrer son engagement en ce sens, le Conseil a adopté une ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes qui présente les nombreux canaux via lesquels la Banque amorce la conversation avec ses parties prenantes, et que ces dernières peuvent utiliser pour lui faire part de leurs commentaires et questions.

La Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes peut être consultée dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».



5. Pratiques de gouvernance

Voici des exemples de façons dont la direction de la Banque et le Conseil dialoguent avec les principales parties prenantes de la Banque :

| PARTIE PRENANTE | PRINCIPALES INTERACTIONS |
|--|--|
| Clients | <ul style="list-style-type: none"> • Discussions via le service à la clientèle et le réseau de succursales (en personne, par téléphone, courriel, médias sociaux, plateformes numériques, etc.) • Sondages de satisfaction et groupes de discussion • Contenu éducatif sur le site Internet et via les médias sociaux • Processus de traitement des plaintes • Bureau de révision des plaintes clients • Échanges et rencontres entre la direction ou le Conseil et des associations de consommateurs • Rencontres lors d'évènements clients |
| Employés | <ul style="list-style-type: none"> • Conférences trimestrielles avec le président et d'autres membres de la direction • Plateformes de communication internes • Sondages et groupes de discussion sur l'expérience employé • Bureau de l'Ombudsman des employés et de l'Ombudsman éthique • Conseil Inclusion et diversité • Groupes-ressources d'employés • Réunions d'équipe • Visites de Dirigeants et de membres du Conseil • Plateforme d'échange d'idées pour améliorer l'expérience employé (voix des employés) • Programme d'aide aux employés |
| Communauté (et pairs, groupes d'intérêts et d'industrie, autorités réglementaires et gouvernementales, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> • Participation à des consultations, des tables rondes, des sondages, des conférences et des forums • Participation à des évènements caritatifs • Participation à des initiatives menées par des groupes représentant diverses communautés et différents intérêts • Participation à la recherche académique • Partenariats avec des incubateurs et accélérateurs • Programme de bénévolat • Participation à des groupes de travail avec nos pairs • Implication auprès d'associations d'affaires ou d'industrie • Relations avec les médias • Dialogue et rencontres entre la direction, le Conseil et les régulateurs et autres instances gouvernementales |
| Actionnaires et investisseurs (et analystes, courtiers, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> • Présentations sans transaction, rencontres, appels et discussions avec la direction • Présentations sans transaction, rencontres, appels et discussions avec le président du Conseil et des membres du Conseil • Appels conférences et webdiffusions trimestriels pour la présentation des résultats financiers • Conférences parrainées par des courtiers • Communiqués de presse • Service des Relations avec les investisseurs • Discussions et rencontres avec la direction et le Conseil • Assemblée annuelle (propositions soumises au vote par la direction ou les Actionnaires, incluant le vote consultatif sur la rémunération, et période de questions) |

De plus, le Conseil reçoit régulièrement des rapports et des présentations sur des sujets liés à chacune des principales parties prenantes de la Banque et échange avec la direction sur ces éléments.

Publications

En plus de ces interactions, la Banque informe et communique avec ses parties prenantes par l'entremise de documents qu'elle publie sur son site Internet bnc.ca. Ces documents fournissent des renseignements sur de nombreux sujets d'intérêt pour l'ensemble de ses parties prenantes, notamment :

- sa situation financière : Notice annuelle, Rapport annuel, États financiers trimestriels, etc.
- sa gouvernance : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction, etc.
- sa performance extra-financière : Rapport ESG, Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, Cahier Inclusion et Diversité, etc.

Dialogue en continu avec les Actionnaires

Les Actionnaires peuvent communiquer avec le Conseil via le secrétaire corporatif, ou avec la direction de la Banque par l'intermédiaire de ses services des Relations investisseurs et des Affaires publiques.

Leurs coordonnées sont reproduites dans la section Renseignements à l'intention des actionnaires, à la fin de la Circulaire, de même que dans la sous-section Pour nous joindre de la section Relations Investisseurs, sous l'onglet « À propos de nous » du site bnc.ca.

De plus, les Actionnaires peuvent demander une rencontre avec le président du Conseil, le président d'un comité ou un administrateur. Pour ce faire, ils doivent communiquer avec le secrétaire corporatif et :

- indiquer s'ils sont Actionnaires ou représentants d'Actionnaires, ainsi que le nombre et le type d'actions détenues;
- identifier toute autre personne qui souhaite assister à la réunion; et
- donner un aperçu du ou des sujets à discuter.

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 et un sous-comité permanents: le comité d'audit, le comité de gestion des risques, le comité de révision et de gouvernance, le comité de ressources humaines et le sous-comité de technologie. Le Conseil peut en outre créer des comités ad hoc pour combler des besoins particuliers lorsque la situation l'exige. En 2021, un comité ad hoc a été créé afin d'assister le comité de ressources humaines et le Conseil dans la planification de la relève du président et chef de la direction. Pour de plus amples renseignements, veuillez-vous référer à la [partie 7](#).

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

Caractéristiques des comités

Chacun des comités et sous-comité 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. Celle-ci lui donne 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 haute direction, aux Dirigeants 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

Chacun des quatre comités et le sous-comité estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son mandat au cours de l'exercice 2021.

6. Comités du conseil

Président du Conseil

Le président du Conseil :

- peut assister en qualité d'invité à toutes les réunions des comités et du sous-comité 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 ou du sous-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 ou sous-comité du Conseil au besoin sur demande des membres du comité ou sous-comité.

Expérience et compétences des membres

Chaque membre a l'expérience, les connaissances et les compétences requises pour remplir adéquatement son rôle et pour contribuer efficacement à la réalisation du mandat du comité et sous-comité dont il est membre, ou est en mesure d'acquérir les connaissances ou l'expertise nécessaires dans un délai raisonnable suivant sa nomination.

La plupart des administrateurs sont membres de plus d'un comité ou sous-comité, ce qui favorise une compréhension globale du mandat des comités et du sous-comité et des enjeux liés aux différents secteurs d'activités de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet des membres des comités et sous-comité permanents du Conseil au cours de l'exercice 2021, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Pour plus de renseignements

Les fonctions et responsabilités de chaque comité et du sous-comité sont décrites plus amplement dans leur mandat respectif. Le mandat de chaque comité et du sous-comité ainsi que celui des présidents 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 et sous-comité 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 2021.



COMITÉ D'AUDIT

Membres



Karen
Kinsley,
Présidente



Maryse
Bertrand



Pierre
Blouin



Andrée
Savoie



Pierre
Thabet

- Les membres du comité se sont réunis à six reprises au cours du dernier exercice (dont une réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques) pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.
- L'auditeur indépendant a assisté à chacune des réunions.
- Tous les membres du comité ont les compétences financières requises par le Règlement 52-110 sur le comité d'audit (RLRQ c V-1.1, r. 28).
- Les membres du comité ne siègent pas au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque.
- Le comité s'est entretenu à huis clos avec le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances, avec la première vice-présidente, Audit interne et avec l'auditeur indépendant.
- Le comité a agi à titre de comité d'audit d'une filiale, soit Société de fiducie Natcan.

Principales responsabilités

Principales réalisations

Nous avons notamment :

Examen des états financiers et des rapports de gestion et surveillance de leur intégrité

- ✓ **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 de déclaration de dividendes et **présenté** des recommandations au Conseil

Surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et évaluation de sa performance

- ✓ **Examiné** les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels et **discuté** avec lui des états financiers consolidés annuels et intermédiaires résumés
- ✓ **Examiné et approuvé** l'entente concernant les services d'audit externes
- ✓ **Recommandé** au Conseil 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 2021
- ✓ **Procédé** à l'évaluation complète 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 2021
- ✓ **Supervisé** l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et **préautorisé** l'octroi de certains mandats
- ✓ **Examiné** le projet de rapport des auditeurs indépendants concernant les questions-clés de l'audit

6. Comités du conseil

COMITÉ D'AUDIT (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations Nous avons notamment : |
|---|---|
| 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 ✓ Révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à l'audit |
| 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 des Finances et de l'Audit interne, de même que le plan d'audit annuel ✓ Obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité des fonctions de supervision des Finances et de l'Audit interne, veillé à ce qu'elles disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat et de leurs responsabilités et approuvé leur budget ✓ Examiné les rapports intermédiaires et annuel 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 ✓ Reçu 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 la conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité ✓ Évalué la performance du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et celle de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis au CRH et au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ Examiné les candidatures et transmis des recommandations au CRH et au Conseil quant à la nomination et à la rémunération de la première vice-présidente, Audit interne ✓ Examiné le plan de relève du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et celui de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis des recommandations au CRH et au Conseil |
| Examen de la solidité financière | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reçu le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important ✓ Discuté de l'évolution des normes comptables, financières et réglementaires ainsi que des exigences en matière de reddition de compte concernant les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. ✓ Examiné, avec le CGR, l'utilisation des instruments financiers dérivés par la Banque ✓ Examiné, avec le CGR, les progrès de la Banque en matière de mesure des gaz à effet de serre du portefeuille de prêts ✓ Examiné, avec le CGR, la gestion des provisions pour pertes de crédit ✓ Examiné et recommandé au Conseil le budget d'exploitation ✓ Examiné l'avancement de la stratégie de transformation technologique du secteur Finances ✓ Examiné et recommandé au Conseil le paiement de coupons pour les billets avec remboursement de capital à recours limité |

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres



Pierre Thabet,
Président



Yvon Charest



Patricia Curadeau-Grou



Karen Kinsley



Lino A. Saputo



Macky Tall

- Les membres du comité se sont réunis à dix-neuf reprises au cours du dernier exercice (dont une réunion tenue conjointement avec le comité d'audit) 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 et avec l'agent principal de la conformité.

Principales responsabilités

Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée

Principales réalisations

Nous avons notamment :

- ✓ **Discuté** avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et la Société d'assurance-dépôts du Canada dans le cadre des rencontres annuelles
- ✓ **Examiné** les rapports intégrés de la gestion des risques qui contiennent notamment un suivi des risques reliés aux pratiques de vente
- ✓ **Reçu** le résumé des faits saillants des réunions du SCT
- ✓ **Examiné** les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit, incluant les impacts de la crise de la COVID-19
- ✓ **Examiné** les rapports sur les provisions pour prêts dépréciés pour le risque de crédit (IFRS 9)
- ✓ **Examiné**, avec le CAU, l'utilisation des instruments financiers dérivés par la Banque
- ✓ **Examiné**, avec le CAU, les progrès de la Banque en matière de mesure des gaz à effet de serres du portefeuille de prêts
- ✓ **Examiné**, avec le CAU, la gestion des provisions pour pertes de crédit
- ✓ **Reçu** le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important
- ✓ **Révisé, mis à jour et approuvé**, le cas échéant, certaines politiques relatives à la gestion des risques
- ✓ **Examiné et approuvé** divers dossiers de crédit des clients de la Banque, conformément aux politiques d'approbation de crédit
- ✓ **Examiné** les principes relatifs à l'approbation de transactions dans le cadre de la crise COVID-19 et **révisé** ceux-ci
- ✓ **Examiné et approuvé** le plan de contingence et de reprise des activités et le plan de règlement canadien en cas de faillite
- ✓ **Reçu** l'information sur les changements importants apportés aux lois, règlements et autres règles, notamment en matière de protection des renseignements personnels, ainsi que sur les risques importants de non-conformité à la réglementation
- ✓ **Examiné** le rapport annuel sur les investissements
- ✓ **Révisé et approuvé** les changements apportés à certaines limites sectorielles

6. Comités du conseil

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations Nous avons notamment : |
|--|---|
| Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée (suite) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné les rapports concernant le secteur pétrole et gaz ✓ Approuvé et recommandé au Conseil la révision de la limite de l'enveloppe des investissements internationaux ✓ Examiné la gouvernance de certaines filiales de la Banque ✓ Examiné les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération |
| Examen et approbation du cadre d'appétit pour le risque | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Approuvé et recommandé au Conseil l'approbation du cadre d'appétit pour le risque de la Banque et s'est assuré de la mise en place, par la direction de la Banque, de processus appropriés à une gestion efficace des risques |
| Surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé les résultats obtenus pour les scénarios chocs sur le capital ✓ Révisé et recommandé au Conseil l'approbation du plan de capital ✓ Examiné les rapports de gestion des liquidités ✓ Examiné et approuvé le plan de 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 disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat 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 la conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité ✓ Reçu 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 ✓ Reçu le plan d'audit annuel ✓ 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 CRH et au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ Examiné le plan de relève du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et celui de l'agent principal de la conformité et transmis des recommandations au CRH et au Conseil |
| Autres | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné l'évolution de la construction du nouveau siège social |

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres



Yvon
Charest,
Président



Patricia
Curadeau-
Grou



Jean
Houde



Robert
Paré



Andrée
Savoie

- Les membres du comité 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 soit, Société de fiducie Natcan.

| Principales responsabilités | Principales réalisations |
|---|--|
| Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités | Nous avons notamment : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vérifié l'indépendance, l'éligibilité, la disponibilité et les compétences des membres du Conseil ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la nomination du président du Conseil, la composition des comités du Conseil et la nomination des membres des comités, du sous-comité et de leur président ✓ Examiné les mises à jour relatives à l'évolution du règlementation, de lignes directrices et de gouvernance et recommandé au Conseil des modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque ✓ 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, et qu'il n'est pas en situation de conflit d'intérêts |
| Orientation et formation des administrateurs | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mis à jour le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs et en a assuré sa prise en charge ✓ 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 ✓ Élaboré un plan d'action quant à l'évaluation de la performance du Conseil et ses comités et effectué un suivi périodique sur la mise en œuvre de propositions d'améliorations de l'efficacité |
| 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 au poste 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 propositions d'actionnaires et les réponses à ces propositions, ainsi que le formulaire de procuration) en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 23 avril 2021 ✓ Examiné et mis à jour le cadre de gouvernance des filiales ✓ Reçu le rapport sur la reddition annuelle de conformité au cadre de gouvernance des filiales ✓ Approuvé et recommandé au Conseil la révision de son mandat ✓ Examiné la liste des administrateurs faisant partie du groupe de la Banque |

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations Nous avons notamment : |
|--|---|
| Encadrement des questions en matière de responsabilité environnementale et sociale | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné périodiquement la stratégie de responsabilité environnementale et sociale de la Banque ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la déclaration de responsabilité sociale d'entreprise ✓ Examiné les tendances en matière de responsabilité environnementale et sociale ✓ Examiné et recommandé au Conseil la cible net zéro 2050 ✓ Examiné et discuté des votes consultatifs sur les plans d'action climatique ✓ Examiné et discuté de l'Alliance bancaire Net Zéro, de son contenu, de sa signature et des prochaines étapes ✓ Reçu la divulgation de la Banque en matière de protection des renseignements personnels |
| Encadrement des questions de révision, de déontologie et des mesures de protection des clients | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné les rapports et la mise en place de mécanismes d'application des dispositions législatives relatives aux opérations avec des apparentés ✓ Examiné les rapports des plaintes des clients de la Banque traitées par le Bureau de révision des plaintes clients ✓ Examiné l'implantation des nouvelles mesures législatives relatives à la protection des clients ✓ Examiné le rapport sur la protection des aînés ✓ Examiné le rapport sur l'application du Code de conduite et de déontologie |
| Rémunération des administrateurs | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et recommandé au Conseil la révision du programme de rémunération des administrateurs de la Banque ✓ 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



Yvon Charest



Rebecca McKillican



Robert Paré

- Les membres du comité se sont réunis à huit 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 ✓ Recommandé au Conseil d'approuver les cibles et les paramètres du programme annuel de rémunération incitative (PRI) couvrant plus de 9 000 employés et les paramètres du programme SYNERGIE – Dirigeants visant les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour l'exercice 2021 ✓ Approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, moyen et long terme pour 2021 ✓ Examiné et approuvé les modifications proposées à certains programmes de rémunération dont les paramètres du programme de rémunération des Dirigeants pour 2022 qui incluent les priorités ESG, les lignes directrices d'actionnariat et les régimes d'unité d'actions assujetties à des restrictions ✓ Examiné les paramètres du nouveau programme de rémunération SYNERGIE – Secteurs d'affaires déployé à la force de vente en 2022 ✓ Recommandé au Conseil d'approuver une remise à niveau du nombre d'actions réservées aux fins du Régime d'options |
| Gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Approuvé les objectifs du tableau de bord et les cibles de performance du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants applicables au président et chef de la direction, aux Membres de la haute direction et aux autres Dirigeants ✓ Examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction, et recommandé l'approbation au Conseil ✓ 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 incluant les priorités ESG, 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 |

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations Nous avons notamment : |
|---|--|
| Gestion de la performance et de la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision | <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 ✓ Examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible et recommandé au Conseil d'approuver les modifications à la rémunération des Membres de la haute direction, incluant celle de Laurent Ferreira à titre de chef de l'exploitation puis de président et chef de la direction ✓ Examiné, en collaboration avec le CAU et le CGR, la compétitivité de la rémunération totale directe cible des responsables des fonctions de supervision, et subséquemment Recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération |
| Révision du plan de relève et de développement des Membres de la haute direction et des Dirigeants | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné les stratégies de gestion des talents, incluant la stratégie d'attraction de talents ✓ Examiné le tableau de bord présentant une vigie de l'expérience employé sur diverses dimensions dont la culture, le talent, le développement, la performance, l'inclusion et la diversité ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver la mise à jour du plan de relève des Membres de la haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des Dirigeants de la Banque en tenant compte des valeurs de la Banque notamment en matière d'inclusion et de diversité ✓ Participé à un comité de sélection afin de déterminer la relève du président et chef de la direction et recommandé la nomination de Laurent Ferreira au poste de président et chef de la direction |
| Supervision des régimes de retraite et d'avantages sociaux | <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 ✓ Approuvé la révision de la politique de placements des régimes de retraite ✓ Approuvé la modification sur l'admissibilité au régime de retraite des employés après qu'un groupe d'employés à commissions ait exprimé sa préférence pour adhérer au régime ✓ Approuvé l'entente concernant le régime de retraite de Laurent Ferreira à titre de président et chef de la direction ✓ Suivi du déploiement de la nouvelle offre innovante en matière d'avantages sociaux, notamment en ce qui a trait à la santé, la sécurité et au bien-être des employés |
| Engagement des parties prenantes et respect des normes de gouvernance en matière de rémunération | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Suivi des échanges avec des Actionnaires institutionnels de la Banque et les organismes de gouvernance |

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.



SOUS-COMITÉ DE TECHNOLOGIE

Membres



Pierre
Blouin,
Président



Patricia
Curadeau-
Grou



Rebecca
McKillican

- Les membres du sous-comité se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.

| Principales responsabilités | Principales réalisations Nous avons notamment : |
|--|---|
| Stratégie technologique | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné la stratégie technologique et son alignement avec la stratégie d'affaires ✓ Examiné l'avancement de la stratégie relative à la numérisation des services et l'offre numérique ✓ Examiné la stratégie relative au système bancaire ouvert |
| Investissements et actifs technologiques | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné le budget annuel afin de soutenir la stratégie technologique, les investissements et la gestion des actifs technologiques ✓ Examiné les portefeuilles d'initiatives technologiques pour chacun des secteurs d'activités ✓ Examiné la stratégie d'investissements dans de nouvelles technologies financières |
| Surveillance et contrôle | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné les rapports intermédiaires concernant la livraison des services technologiques incluant le suivi des projets et la modernisation de la technologie ✓ Examiné les rapports intermédiaires du risque technologique, y compris les cyberrisques et la cybercriminalité ✓ Reçu l'information concernant la livraison des projets en matière de risques technologiques incluant la cybersécurité |
| Vigie technologique | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné des cas réels de cyber attaques, leurs impacts et les leçons apprises ✓ Revu les tendances en matière de technologie émergente et perturbatrice et discuté de leurs impacts |
| Renseignements personnels | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et discuté de la stratégie relative aux données, de leur sécurité et de leur utilisation ✓ Examiné les modifications législatives apportées aux régimes de protection des renseignements personnels ✓ Révisé et mis à jour la politique de protection des renseignements personnels |

7.

Rémunération des Membres de la haute direction

| | |
|--|----|
| Message aux Actionnaires..... | 73 |
| Principes directeurs en rémunération | 77 |
| Gouvernance de la rémunération | 80 |
| Processus décisionnel en matière de rémunération..... | 85 |
| Rémunération des Membres de la haute direction visés | 93 |

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Cette section vous présente l'approche de la Banque en matière de rémunération, les éléments qui déterminent l'offre de rémunération globale des Membres de la haute direction, certains éléments importants du dernier exercice financier et la rémunération attribuée aux Membres de la haute direction visés.

Des piliers solides pour une croissance durable

Tout au long de l'exercice 2021, dans un contexte marqué par la suite de la pandémie, la Banque a continué de mettre le bien-être de ses employés et de ses clients au cœur de ses préoccupations. Le Conseil est fier de la bienveillance dont la Banque a fait preuve, fidèle à son engagement envers notre mission – prioriser « l'humain d'abord ». La Banque a livré une performance exceptionnelle cette année. Les résultats de la Banque reflètent les excellents choix stratégiques qui ont été faits au fil des ans et l'enracinement d'une solide culture d'agilité.

À bien des égards, 2021 a été une année de transition, car le Conseil a achevé un processus rigoureux de relève, qui s'est échelonné sur plusieurs années, pour sélectionner le nouveau président et chef de la direction de la Banque. Louis Vachon, qui occupait ce poste depuis 2007, a annoncé son intention de se retirer à la fin d'octobre 2021, et le Conseil a nommé Laurent Ferreira pour lui succéder.

En 2021, la Banque a affiché une excellente croissance de ses revenus et une croissance du résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts, par rapport à l'exercice précédent, grâce à l'essor continu de tous ses secteurs d'exploitation. Elle a généré une croissance organique et un rendement des capitaux propres parmi les meilleurs de l'industrie, tout en maintenant des niveaux de fonds propres élevés et des provisions pour pertes de crédit prudentes.

En 2021, nous avons généré un résultat dilué par action de 8,96 \$, soit une hausse de 57 % par rapport à l'année dernière, ou de 48,2 % en excluant les éléments particuliers. Nous avons atteint ou dépassé quatre de nos cinq objectifs à moyen terme tel que présenté ci-dessous :

| Objectifs à moyen terme et résultats 2021 | Objectifs à moyen terme | Résultats 2021 | Objectif atteint |
|---|-------------------------|----------------|----------------------------------|
| Croissance du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers ⁽¹⁾ | 5-10 % | 48,2 % | ✓ |
| Rendement des capitaux propres excluant les éléments particuliers ⁽²⁾ | 15-20 % | 20,8 % | ✓ |
| Ratio de versement des dividendes excluant les éléments particuliers ⁽²⁾ | 40-50 % | 31,3 % | Référer au paragraphe ci-dessous |
| Ratio des fonds propres CET1 ⁽³⁾ | > 11,00 % | 12,4 % | ✓ |
| Ratio de levier ⁽³⁾ | > 3,75 % | 4,4 % | ✓ |

- (1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 21 du [Rapport annuel 2021](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.
- (2) Consulter les sections « Mode de présentation » et « Glossaire » aux pages 18 à 21 et 123 à 126, respectivement du [Rapport annuel 2021](#), pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.
- (3) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 18 à 21 du [Rapport annuel 2021](#) pour le détail des mesures de gestion du capital.

À la suite des indications émises le 13 mars 2020 par le BSIF visant toutes les institutions financières fédérales dans un contexte lié à la pandémie, la Banque a suspendu les augmentations de dividendes et les rachats d'actions. Le 4 novembre 2021, le BSIF a modifié ses attentes à cet égard et la Banque a par la suite annoncé une augmentation de 23 % de son dividende par action ordinaire et lancé un programme de rachat d'actions. Cette augmentation, annoncée après la clôture de notre exercice financier 2021, reflète notre engagement à générer une croissance soutenue des dividendes au bénéfice de nos Actionnaires sur le long-terme.

7. Rémunération des membres de la haute direction

La Banque s'est aussi démarquée par son RTA pour les périodes de trois, cinq, dix et vingt ans.

RTA en tête de l'industrie (TCAC ⁽¹⁾)

Pour les périodes terminées le 31 octobre 2021

| Rang ⁽²⁾ | | Banque Nationale | Banques canadiennes | TSX |
|---------------------|--------|------------------|---------------------|--------|
| #2 | 1 an | 65,8 % | 58,1 % | 38,9 % |
| #1 | 3 ans | 24,7 % | 13,7 % | 15,4 % |
| #1 | 5 ans | 21,3 % | 12,2 % | 10,6 % |
| #1 | 10 ans | 15,9 % | 12,6 % | 8,8 % |
| #1 | 20 ans | 15,8 % | 11,8 % | 8,6 % |

(1) Taux de croissance annuel composé

(2) Parmi les banques canadiennes, soit la Banque de Montréal, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, la Banque de la Nouvelle-Écosse et la Banque Toronto-Dominion

L'importance des critères ESG dans la rémunération des Dirigeants

La Banque se consacre à mettre en œuvre des pratiques qui soutiennent le développement durable et le maintien du meilleur équilibre des intérêts entre les parties prenantes dans la société.

La stratégie de la Banque en matière d'ESG, y compris ses efforts pour gérer les risques et les occasions liés au climat, fait partie de ses priorités. En 2021, la Banque a notamment rejoint le Partenariat pour la comptabilité financière du carbone, un partenariat mondial d'institutions financières ayant pour but d'élaborer une méthodologie commune pour évaluer et divulguer les émissions de GES associées aux prêts et aux investissements. De plus, la Banque s'est également jointe à l'Alliance bancaire Net Zéro, une initiative sectorielle mondiale visant à accélérer les efforts de lutte contre les changements climatiques.

La Banque continue de promouvoir l'inclusion et la diversité auprès de ses employés, des clients et de la communauté. En 2021, la Banque a publié son premier cahier entièrement consacré à l'inclusion et à la diversité qui présente la stratégie, les champs d'action, les partenariats et les indicateurs de performance qui découlent de son plan triennal (2020-2023) inclusion et diversité.

Depuis le 1^{er} novembre 2021, des priorités ESG ont été intégrées à même la création du programme de rémunération des Dirigeants, par exemple :

- Afin d'encourager l'atteinte de l'objectif zéro émission nette d'ici 2050, les tendances annuelles de certaines cibles intermédiaires seront évaluées, comme celle de réduire de 25 % l'empreinte carbone des activités de la Banque d'ici la fin de l'année 2025.
- La progression vers les cibles d'inclusion et de diversité du plan 2020-2023.

Chacun des piliers de responsabilité sociale, soit les Actionnaires, les employés, les clients et la communauté sont au cœur même des objectifs et des réalisations des Membres de la haute direction.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'ESG, de l'inclusion et de la diversité, veuillez consulter la partie 5 de la Circulaire.



Évolution des pratiques et programmes

Au cours des dernières années, nos programmes de rémunération ont constamment évolué afin de générer un haut niveau de rentabilité, d'efficacité, de satisfaction des clients et d'engagement des employés, tout en alignant les Dirigeants autour de notre mission commune.

Afin d'appuyer le virage de la mission commune, de nombreuses initiatives ont été mises de l'avant depuis 2020. En 2021, nous avons davantage renforcé l'alignement de la rémunération, de la performance ainsi que des responsabilités et des comportements partagés en finançant la rémunération de tous les Membres de la haute direction et la centaine de Dirigeants par une enveloppe unique basée sur le résultat net disponible de la Banque et d'autres indicateurs clés de notre tableau de bord applicables aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants.

Le 13 mars 2020, le BSIF a indiqué qu'il s'attendait à ce que toutes les banques suspendent toute forme d'augmentation de la rémunération des Membres de la haute direction visés. Cette mesure ayant été levée en 2021, à la suite de quoi la Banque a procédé à des ajustements à la rémunération totale directe cible de certains Membres de la haute direction visés qui avaient été prévus en 2020.

La hausse de la rémunération totale directe versée pour l'ensemble des Membres de la haute direction visés est le reflet d'un exercice financier exceptionnel avec un dépassement du résultat net budgété. Le niveau de rémunération 2021 contraste avec celui de 2020 alors que les perturbations majeures de l'environnement global dans lequel a évolué la Banque ont affecté ses résultats financiers. Cela était essentiellement attribuable à l'augmentation considérable de ses dotations aux pertes de crédit due à la détérioration importante des perspectives macroéconomiques causée par la COVID-19, ce qui a réduit la rémunération variable octroyée aux Membres de la haute direction visés en 2020. La rémunération totale directe versée sous le programme SYNERGIE – Dirigeants est équivalente à celle qui aurait été versée sous l'ancien programme de rémunération des Dirigeants et est cohérente avec la rémunération versée par les autres programmes à la Banque.

L'objectif ultime de cette initiative est d'accélérer la transformation organisationnelle de la Banque et d'accroître son orientation client en tirant parti de la rémunération variable pour promouvoir la collaboration et récompenser la réalisation de priorités communes, y compris les priorités ESG, tout en restant aligné sur les meilleurs principes de gouvernance de la rémunération. Ce changement nous a permis également d'harmoniser les composantes de rémunération à l'ensemble des Dirigeants. Le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants est décrit en détail dans cette circulaire.

Plusieurs initiatives continuent d'être mises de l'avant afin de revoir les programmes de rémunération variable de certains groupes d'employés pour assurer un alignement avec la mission commune et de promouvoir des comportements souhaités, soit l'attention accrue sur le client et la collaboration entre les secteurs. Le déploiement de la nouvelle offre innovante en matière d'avantages sociaux et de travail flexible se poursuit afin que la Banque demeure un employeur de choix dans un marché de l'emploi où la concurrence est forte.

La relève du chef de la direction

À la suite du départ à la retraite le 31 octobre 2021 du président et chef de la direction, Louis Vachon, Laurent Ferreira lui a succédé à ce poste en date du 1^{er} novembre 2021, et ce, conformément au processus de planification de la relève de la Banque. Laurent Ferreira avait préalablement été nommé chef de l'exploitation le 1^{er} février 2021.

Le Conseil se réjouit de pouvoir compter sur Laurent Ferreira pour écrire le prochain chapitre de l'histoire de la Banque. Laurent Ferreira possède une solide expérience en matière de leadership stratégique et une compréhension approfondie de la Banque, du secteur bancaire, des marchés mondiaux et de la gestion des risques. Il a non seulement joué un rôle crucial dans le processus pluriannuel de transformation et d'évolution culturelle de la Banque, mais il a aussi dirigé l'élaboration de notre nouveau plan stratégique triennal. Le Conseil a pleinement confiance en la capacité des Membres de la haute direction à poursuivre les objectifs de la Banque, en s'appuyant sur le succès de la Banque avec Laurent Ferreira à la barre.

Rémunération du président et chef de la direction

Le Conseil et le comité de ressources humaines n'ont apporté aucun changement à la rémunération totale directe cible de Louis Vachon, président et chef de la direction pour l'exercice 2021. Compte tenu de la performance exceptionnelle de la Banque pour l'exercice 2021 ainsi que du leadership exercé par Louis Vachon dans l'établissement de la mission commune, dans l'effort continu de transformation organisationnelle ainsi que de sa capacité à mobiliser les employés à bâtir une organisation très performante et capable de s'adapter au changement, il s'est vu attribuer une rémunération totale directe (incluant la rémunération à moyen et long terme) supérieure à la rémunération totale versée en 2020. Elle s'explique par des résultats exceptionnels en 2021 comparativement à 2020 où la rémunération à court terme s'était établie à 73 % de la cible en raison de la pandémie.

Changements au Bureau de la Présidence

Le 12 janvier 2022, certains changements ont eu lieu dans l'équipe du Bureau de la présidence. Ces changements s'inscrivent dans notre mission commune et dans nos objectifs d'accélérer notre offre de services numériques par des solutions simples, sécuritaires et fiables et d'offrir un accompagnement plus intégré à certains segments de notre clientèle pour mieux répondre à leurs besoins personnels et à ceux de leur entreprise. Ainsi :

- Afin de soutenir nos efforts en matière de simplification, de numérisation et d'automatisation de nos processus, les secteurs Opérations et TI sont regroupés et forment une seule équipe. Julie Lévesque, présentement responsable du secteur TI devient ainsi Leader de la nouvelle équipe Technologie et Opérations à titre de première vice-présidente à la direction.
- Dans un objectif de proposer une approche centrée client renouvelée et de nous distinguer par un positionnement unique sur le marché, un nouveau regroupement des forces de vente Entreprises et Gestion privée 1859 est formé et codirigé par Stéphane Achard et Éric Bujold, premiers vice-présidents à la direction et cochefs Entreprises et Gestion privée.

Un engagement constant envers une bonne gouvernance

Le Conseil cherche à toujours adopter des pratiques de gouvernance exemplaires en matière de rémunération et de ressources humaines, par exemple, afin d'améliorer constamment ses fonctions d'intendance et de gestion des risques. Il préconise une solide culture de gestion des risques, renforcée par des programmes dynamiques de conformité, de contrôles et d'audits dans l'ensemble des secteurs d'activités de la Banque. C'est dans le contexte du cadre de la gestion des risques de la Banque, qui tient compte à la fois des risques financiers et non financiers, que le Conseil évalue la pertinence de différentes occasions d'affaires.

Conclusion

La Banque désire 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 les intérêts des Membres de la haute direction et ceux 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.



Jean Houde
Président du conseil d'administration



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 tels 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.
- Refléter le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience dans la rémunération globale.
- Rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour leur contribution à l'atteinte des objectifs 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 RTA 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'actionnariat.
- Être à l'écoute des parties prenantes en lien avec les pratiques recommandées.

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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 net de la clientèle et de sa satisfaction, le niveau de mobilisation des employés et la culture inclusive ✓ Nous nous assurons qu'une portion importante de la rémunération soit conditionnelle et assujettie au rendement ✓ Nous offrons des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme s'appuyant sur des mesures financières et non financières complémentaires ✓ Nous plafonnons l'allocation de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants à 150 % de la rémunération totale directe cible individuelle des Membres de la haute direction et des Dirigeants et la création du PRI offert à la grande majorité des employés à 200 % de la cible ✓ 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 et l'atteinte de nos priorités ESG | <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 soit 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 outrepasseraient 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 le CRH et le CRG |

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 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 CRH 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 CRH ✓ 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 cible 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'actionariat afin d'aligner les intérêts des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur le rendement à long terme de la Banque ✓ Nous offrons 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 une ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes afin que les Actionnaires, les associations les représentant et les autres parties prenantes de la Banque puissent nous faire part de leurs questions, commentaires et suggestions ✓ 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'actionariat 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 d'achat d'actions déjà émises |

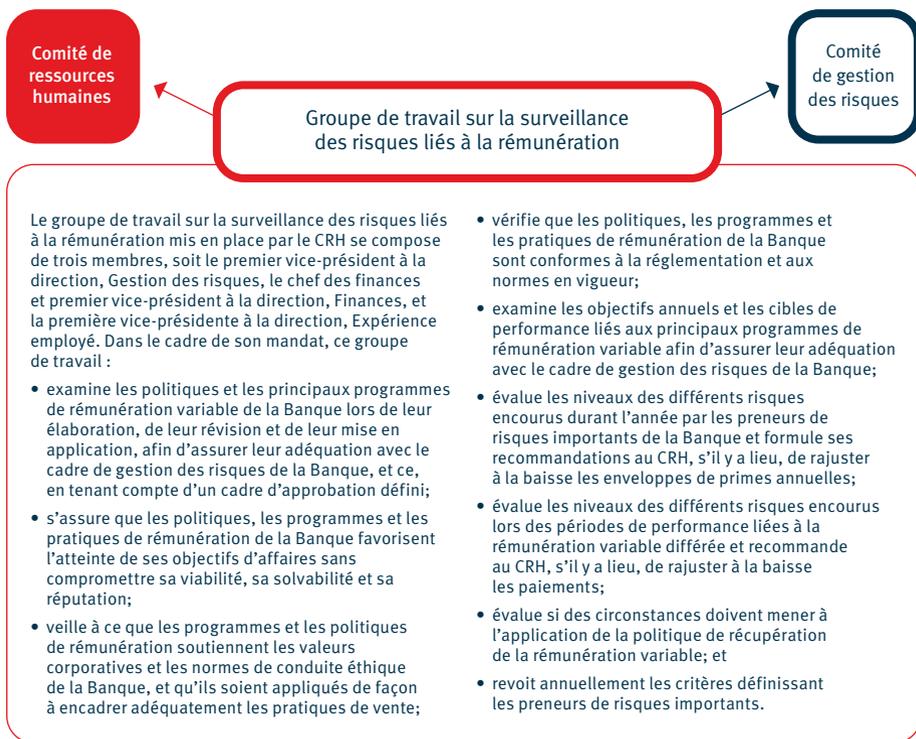
GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Dans le cours normal de ses affaires, la Banque est principalement exposée au risque de crédit, au risque de marché, au risque de liquidité et de financement, au risque opérationnel, au risque de non-conformité à la réglementation, au risque d'atteinte à la réputation, au risque stratégique et au risque environnemental et social. Ces risques principaux, ainsi que d'autres risques dits émergents ou jugés importants, 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 outrepasseraient les balises de tolérance au risque de la Banque ou pourraient 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 suivant présente l'interaction entre le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération et deux des comités mis sur pied par le Conseil et auxquels certains pouvoirs sont délégués, dont la surveillance des risques liés à la rémunération. Vous pouvez vous référer au graphique à la [page 41](#) pour plus de détails sur l'interaction entre les comités, les fonctions de supervision et le Conseil.



Comité de ressources humaines

En lien avec la gouvernance de la rémunération, le comité de ressources humaines 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;
- d'examiner le rapport annuel de la première vice-présidente, Audit interne, concernant l'évaluation de tout écart important entre la rémunération versée et celle devant l'être selon les politiques et programmes de rémunération globale de la Banque et suivant les principes du CSF;
- de tenir compte des attentes des 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 RTA; 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 de ressources humaines se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Tous les membres du comité de ressources humaines 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 de ressources humaines, 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 la [page 54](#).

La majorité des membres siègent à d'autres comités ou au sous-comité du Conseil de la Banque, ce qui permet au comité de ressources humaines 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, la majorité des membres du comité de ressources humaines ont agi à titre de membre ou de président de comités de ressources humaines au sein d'autres entreprises ou institutions.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Formation et autoévaluation

- Dans le cadre du programme d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs, les membres du comité de ressources humaines 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 de ressources humaines dispose d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau d'expertise et d'expérience de ses membres qu'il a intégré au processus d'accroissement de ses compétences.
- Dans le cadre de son programme d'orientation et de formation continue tous nouveaux administrateurs rencontrent plusieurs Dirigeants de la Banque. Au cours de ces rencontres, ils s'informent entre autres sur la structure organisationnelle et les pratiques en matière de rémunération et d'expérience employé.

Collaboration avec divers secteurs de la Banque

- À sa discrétion, le comité de ressources humaines fait aussi appel à l'expertise de différents secteurs de la Banque, soit ceux de la Rémunération globale, 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. Celle-ci confirme que les données utilisées pour établir l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants et les enveloppes des primes annuelles sont en accord avec les résultats pour fins des programmes de SYNERGIE – Dirigeants et des primes annuelles, et que le calcul des enveloppes a été fait conformément aux programmes applicables aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants, aux spécialistes du secteur des Marchés financiers ainsi qu'à l'ensemble des employés.

Veuillez vous reporter 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.

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 |
|--|---|
| Traitement différé de la rémunération variable | Une portion des primes annuelles de certains des Membres de la haute direction, 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 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. |
| 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, 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 CRH 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. |

7. Rémunération des membres de la haute direction

Exigences en matière d'actionariat

Exigences qui visent à lier les intérêts à long terme des Membres de la haute direction, des Dirigeants et de certains spécialistes du secteur des Marchés financiers à ceux des Actionnaires, 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 d'achat d'actions 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 CRH effectue un suivi régulier du respect des exigences de participation minimale.

Des changements ont été apportés aux exigences en matière d'actionariat en date du 1^{er} février 2022. Ces derniers sont discutés ci-dessous.

Exigences de participation minimale des Dirigeants

- Le montant minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années.

| Poste | Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années | |
|---|--|--|
| | Jusqu'au 31 janvier 2022 | Depuis le 1 ^{er} février 2022 |
| Président et chef de la direction ⁽¹⁾ | 7 fois | 8 fois |
| Autres Membres de la haute direction ⁽²⁾ | 4 fois | 5 fois |
| Membres du comité de gestion des Marchés financiers | 3 fois | 3 fois |
| Premiers vice-présidents (ou l'équivalent) | 2 fois | 2 fois |
| Vice-présidents (ou l'équivalent) | 1 fois | 1 fois |

- (1) Le président et chef de la direction devra maintenir le multiple d'actionariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Puis, à compter du 1^{er} février 2022, il devra maintenir le multiple d'actionariat requis durant une période d'au moins deux ans après son départ à la retraite.
- (2) Depuis le 1^{er} février 2022, les autres Membres de la haute direction doivent maintenir le multiple d'actionariat requis durant une période d'au moins un an après leur départ à la retraite.

Période accordée pour satisfaire aux exigences

- Jusqu'au 31 janvier 2022 : chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences.
- Depuis le 1^{er} février 2022 : chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, si non assujéti aux exigences, pour satisfaire à ces exigences. En cas de promotion si déjà assujéti aux exigences, le délai est dorénavant de trois ans.
- Chacun est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'actionariat. Si un écart survient, pour quelque raison que ce soit, la personne devra alors s'abstenir de vendre ses actions ordinaires de la Banque et de lever ses options d'achat d'actions 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

- 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.

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 une offre de rémunération globale compétitive

Déterminer les composantes de l'offre de rémunération

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.

| | Composantes (horizon temporel) | Pourquoi offrons-nous cette composante et mode de versement ? |
|-------------------------------|--|---|
| Rémunération directe | Salaire de base (en continu) | <ul style="list-style-type: none"> – Rétribue le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience – Payé en espèces |
| | Rémunération variable à court terme (1 an) | <ul style="list-style-type: none"> – Rétribue l'atteinte d'objectifs annuels clés financiers et non financiers – Payée en espèces |
| | Rémunération variable à moyen terme (3 ans) | <ul style="list-style-type: none"> – Rétribue la création de valeur durable pour les Actionnaires – Octroyée sous forme d'UAP ou d'UAR |
| | Rémunération variable à long terme (10 ans ou jusqu'à la terminaison / retraite) | <ul style="list-style-type: none"> – Rétribue la croissance soutenue du cours de l'action ordinaire à long terme – Octroyée sous forme d'options d'achat d'actions et d'UAD |
| Rémunération indirecte | Avantages sociaux et accessoires (continu) | <ul style="list-style-type: none"> – Soutient et sécurise l'employé dans sa vie personnelle et familiale – Complète l'offre de rémunération globale offerte aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants |
| | Régime de retraite (long terme) | <ul style="list-style-type: none"> – Encourage l'employé à demeurer en fonction à long terme en rétribuant le service continu et en contribuant au revenu de retraite |

Lors de l'élaboration des programmes, le Groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération et 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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Définir la politique de rémunération

La politique de rémunération des Membres de la haute direction vise de façon générale 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 et à assurer une rémunération compétitive alignée au marché tout en considérant l'expérience des titulaires au sein du poste. 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 2021 est équivalent à celui de l'exercice 2020 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 – Financière Sun Life inc. – iA Société financière inc. – La Banque de Nouvelle-Écosse – La Banque Toronto-Dominion – La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie – Power Corporation du Canada ⁽¹⁾ – 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 | |

(1) Power Corporation du Canada détient maintenant 100 % de la Corporation Financière Power et a remplacé cette dernière puisqu'elle ne tient plus d'assemblée générale annuelle et ne publie plus de circulaire de sollicitation de procurations de la 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⁾ | 20 015 | 6 271 | 31 % | 67 701 | 45,3 |
| Banque de Montréal ⁽¹⁾ | 25 787 | 7 510 | 29 % | 87 090 | 43,9 |
| Banque Royale du Canada ⁽¹⁾ | 45 802 | 15 781 | 34 % | 183 507 | 85,3 |
| Financière Sun Life inc. ⁽²⁾ | 12 258 | 2 404 | 20 % | 33 117 | 42,1 |
| iA Société financière inc. ⁽²⁾ | 4 420 | 611 | 14 % | 5 908 | 7,7 |
| La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾ | 31 252 | 9 391 | 30 % | 98 585 | 89,5 |
| La Banque Toronto-Dominion ⁽¹⁾ | 39 986 | 14 049 | 35 % | 163 688 | 89,5 |
| La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie ⁽²⁾ | 12 096 | 2 943 | 24 % | 28 160 | 24,5 |
| Power Corporation du Canada ⁽²⁾ | 16 129 | 1 994 | 12 % | 18 192 | 30,0 |
| Société Financière Manuvie ⁽²⁾ | 23 673 | 5 700 | 24 % | 43 941 | 37,0 |
| Banque Nationale du Canada ⁽¹⁾ | 8 927 | 3 054 | 34 % | 34 622 | 26,9 |

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2021.

(2) Les informations sont en date du 31 décembre 2020.

Le comité de ressources humaines examine annuellement la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Il 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 du comité d'audit et comité 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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 ressources humaines de choisir, pour réaliser les mandats qu'il octroie, le conseiller externe jugé le plus qualifié.

Le président du comité de ressources humaines approuve 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.

Korn Ferry :

- 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 structure organisationnelle, de gouvernance et de réglementation; 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 l'ensemble des postes.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

| Conseillers externes indépendants | Exercice 2021 | | | Exercice 2020 | | |
|-----------------------------------|--|----------------------------------|---------------------|--|----------------------------------|---------------------|
| | Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes | Autres honoraires ⁽¹⁾ | Total | Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes | Autres honoraires ⁽²⁾ | Total |
| Korn Ferry | 152 227 \$ 77 % | 44 369 \$ 23 % | 196 596 \$ 100 % | 170 513 \$ 50 % | 167 707 \$ 50 % | 338 220 \$ 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 (2021).

(2) Total des coûts liés à la participation de la Banque à des enquêtes de rémunération pour des employés qui ne sont pas des Dirigeants (2020) et pour des services de recrutement.

2. Fixer les objectifs et évaluer la performance

Dans le but d'assurer les meilleures expériences client et employé possibles, la Banque fait constamment évoluer son approche en gestion de la performance afin de renforcer la synergie entre les secteurs d'affaires, améliorer la performance des équipes et faciliter l'apprentissage et le développement des compétences. Le comité de ressources humaines examine et le Conseil approuve, au début de chaque exercice, les objectifs annuels du président et chef de la direction en lien avec le plan d'affaires de la Banque approuvé par le Conseil. Les objectifs approuvés pour le président et chef de la direction s'appliquent à tous les Membres de la haute direction ainsi qu'à l'ensemble des Dirigeants. En effet, ces derniers partagent un tableau de bord unique avec des objectifs communs. 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.

Le nouveau programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants vise à favoriser l'alignement et la collaboration sur la réalisation de la mission commune de la Banque, incluant l'appui au développement durable, à optimiser la rémunération variable, à reconnaître l'excellence et à intensifier la rigueur dans la gestion des coûts.

Tous les employés, incluant les Dirigeants, font l'objet d'une évaluation où les comportements privilégiés par la Banque et les objectifs annuels représentent respectivement 50 % de la performance annuelle. Lors de l'évaluation de la performance du président et chef de la direction et des autres Membres de la haute direction, le Conseil s'assure que tous les piliers fondamentaux autour desquels s'articule la stratégie sociale de la Banque sont considérés.

L'appui au développement durable fait partie intégrante de la mission commune. Nous intégrons les questions environnementales, sociales et de gouvernance dans nos décisions d'affaires et opérationnelles.

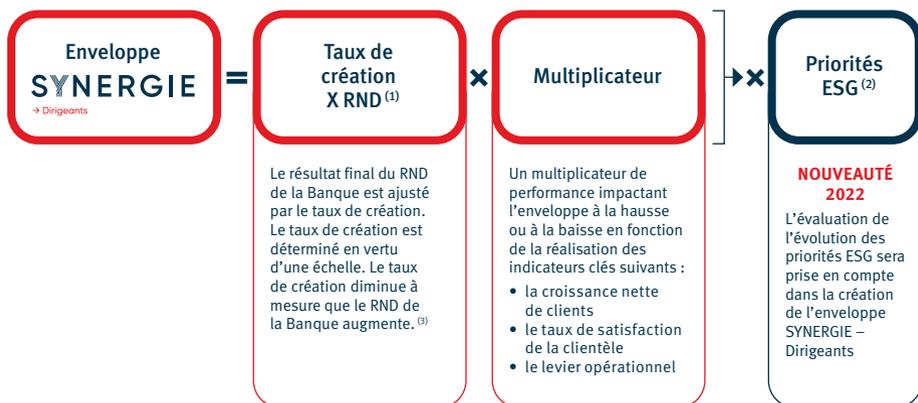
La Banque s'engage à avoir un impact positif dans la vie des gens. Nos principes, approuvés par le Conseil, démontrent l'importance que nous accordons au développement durable et au maintien du meilleur équilibre des intérêts des parties prenantes dans la société.

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.

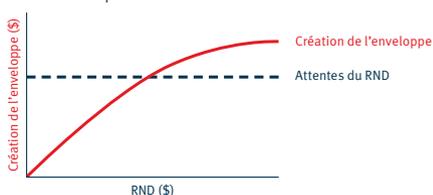
3. Attribuer la rémunération directe totale

Formule de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants

La création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, soit l'enveloppe de rémunération directe totale qui inclut le salaire de base ainsi que la rémunération variable à court, moyen et long terme des Membres de la haute direction et des Dirigeants, est soumise à un examen discrétionnaire du Conseil et est calculée en fonction des paramètres suivants :



- (1) Le RND est le résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées, les distributions sur les autres instruments de capitaux propres et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle.
- (2) Les priorités ESG sont introduites dans l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants à compter de l'exercice 2022. La Banque privilégie une implantation progressive de la mesure afin de pouvoir la raffiner avec le temps.
- (3) L'enveloppe est créée par le résultat final du RND de la Banque multiplié par un taux de création. L'illustration ci-contre représente la courbe de création de l'enveloppe. Au-delà des attentes du RND, la portion supplémentaire de création de l'enveloppe progresse plus faiblement que la hausse du RND.



Les attributions individuelles sont plafonnées à 150 % de la rémunération directe totale cible établie pour chaque participant.

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2021 initiale

Au début de l'exercice 2021, le Conseil a approuvé l'échelle du taux de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, les cibles pour chacun des indicateurs clés du multiplicateur, les projections de croissance du BND de la Banque ainsi que les Dirigeants participants au programme.

Le taux de création diminue à mesure que le RND augmente afin de favoriser l'efficacité et d'assurer un ratio de partage équitable entre les Actionnaires, les Membres de la haute direction et les Dirigeants.

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants est revue annuellement par le Conseil en tenant compte, entre autres, des facteurs suivants :

- Les projections du RND
- La performance relative de la Banque
- La compétitivité du marché de la rémunération
- Les événements ou les transactions spéciaux

Le taux de création pourrait ne pas verser de rémunération variable en espèces dans le cas où le seuil du ratio du capital CET1 n'est pas rencontré.

Résultat Net Disponible 2021

Le principal facteur de création de l'enveloppe de rémunération est le RND attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires. Le RND est le résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées, les distributions sur les autres instruments de capitaux propres et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle.

Pour l'exercice 2021, le RND utilisé à des fins de rémunération était de 3 061 millions de dollars (en hausse de 50 % sur l'année dernière). Ce RND, tout comme plusieurs autres indicateurs, témoigne de l'excellente performance enregistrée par la Banque au cours de l'exercice 2021.

- L'amélioration continue de l'environnement économique a été propice à la croissance, comme en témoigne la hausse soutenue du résultat net (52,5 %).
- Le ratio CET1 de la Banque (12,4 %), le RCP (20,7 %) et le résultat dilué par action (8,96 \$ en 2021 contre 5,70 \$ en 2020) ont tous augmenté par rapport à l'exercice précédent.
- La Banque a encore une fois généré un RTA supérieur à l'échelle de l'industrie, la plaçant au 2^e rang pour la période d'un an et au 1^{er} rang pour les périodes de trois ans, cinq ans, dix ans et vingt ans.

En 2021, le Conseil a utilisé son pouvoir discrétionnaire afin d'exclure des éléments particuliers du résultat final du RND utilisé aux fins de rémunération. Ces exclusions sont cohérentes avec le traitement historique des éléments particuliers basé principalement sur le fait qu'ils sont hors du contrôle des Dirigeants.

La Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 3 054 M\$ pour l'exercice 2021. Cependant, aux fins du programme SYNERGIE – Dirigeants, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure, comme par le passé pour le programme de primes annuelles, tous les éléments particuliers, ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat à la hausse de 7 M\$, déduction faite des impôts. Ces éléments particuliers qui sont hors du contrôle des Dirigeants sont principalement des pertes de valeur d'immobilisations. En conséquence, le résultat final pour le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires utilisé aux fins de la rémunération est de 3 061 M\$.

Le pourcentage de croissance du RND de la Banque en 2021, tel qu'ajusté par le taux de création déterminé en vertu d'une échelle, a donné lieu à une création d'une enveloppe SYNERGIE – Dirigeants pour 2021. L'échelle est non déclarée comme la Banque considère qu'il s'agit d'une information sensible.

Le multiplicateur 2021

Le multiplicateur est composé d'un ensemble de trois indicateurs clés de performance alignés avec le tableau de bord de la mission commune de la Banque et est cohérent avec les principaux paramètres de rémunération utilisés dans une grande partie des programmes de rémunération variable de la Banque. Le multiplicateur peut influencer le montant de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants par un résultat pouvant varier entre 90 % et 110 %.

| Multiplicateur 2021 | | | | | | |
|--|--------|---------|---------|--------------------|-------------|------------------|
| Indicateurs | Seuil | Cible | Maximum | Résultat | Pondération | Résultat pondéré |
| Croissance nette de clients ⁽¹⁾ Mesure qui vise à reconnaître autant l'acquisition de nouveaux clients que la rétention et l'engagement des clients existants | 90,0 % | 100,0 % | 110,0 % | >110,0 % | 33⅓ % | 36,7 % |
| Taux net de recommandation ⁽¹⁾ Mesure de la loyauté des clients | 90,0 % | 100,0 % | 110,0 % | 102,5 % | 33⅓ % | 34,2 % |
| Levier opérationnel Mesure d'efficacité opérationnelle | -4,4 % | -1,4 % | 1,6 % | 1,2 % (108,7 %) | 33⅓ % | 36,2 % |
| Multiplicateur 2021 | | | | | | 107,1 % |

(1) Non déclarés comme la Banque considère qu'il s'agit d'informations commerciales sensibles.

Le dépassement des mesures expérience client est expliqué notamment par la bonification des fonctionnalités de la plateforme transactionnelle et de l'application mobile, du renforcement de nos capacités de service-conseil proactif, du rehaussement de notre écosystème conversationnel client ainsi que par la poursuite de la transformation de l'expérience dans les succursales.

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2021 finale

Compte tenu de la performance atteinte en 2021, le Conseil a approuvé le multiplicateur 2021 de 107,1 %, ce qui donne un résultat final de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants au-dessus de l'enveloppe de rémunération totale directe attendue si la Banque avait atteint ses objectifs de croissance. À titre de rappel, l'enveloppe 2020 représentait l'enveloppe la plus basse depuis plus d'une décennie et était similaire à l'enveloppe 2019. L'enveloppe créée en 2021 permet de reconnaître l'ensemble des Dirigeants à la même hauteur que la majorité des programmes de rémunération à la Banque et permet ainsi une transition harmonieuse avec les anciens programmes offerts aux Dirigeants.

Ajustements par le Conseil

Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants. De tels ajustements pourraient être nécessaires si le résultat de la formule de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants ne reflète pas tous les éléments pertinents, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice.

Le Conseil a pris en compte des facteurs supplémentaires pour évaluer si un ajustement discrétionnaire de l'enveloppe calculée de SYNERGIE – Dirigeants devrait être recommandé pour approbation par le Conseil :

- Résultat de l'examen annuel des risques, en collaboration avec le comité de gestion des risques
- Performance absolue et relative, financière et non financière
- Conformité avec le ratio de capital CET1 et les seuils de RND
- Les résultats du tableau de bord des Dirigeants, incluant l'engagement des employés et les priorités ESG
- Analyse, rétroaction et ajustements recommandés par les Membres de la haute direction

Ajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable, incluant SYNERGIE – Dirigeants, 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. La Banque accorde au comité de ressources humaines un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable, incluant l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants. 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, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque d'atteinte à la réputation, le risque stratégique et le risque environnemental et social. 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.

Aucun ajustement découlant de la marge discrétionnaire dont dispose le Conseil n'a été apporté pour les Membres de la haute direction.

Évaluer la performance et approuver les attributions

Suivant la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, l'étape finale du processus d'attribution consiste en une évaluation de la performance individuelle et sectorielle par rapport au tableau de bord défini en début d'exercice pour les Membres de la haute direction et les Dirigeants. 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, moyen et long terme. Les attributions et la rémunération totale directe approuvées pour l'exercice 2021 sont présentées aux [pages 100 à 108](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

7. Rémunération des membres de la haute direction

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Cette section présente les informations relatives à la rémunération totale directe attribuée aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021.

Membres de la haute direction visés**Louis Vachon**Président et chef de la direction ⁽¹⁾**Ghislain Parent**

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

Laurent FerreiraChef de l'exploitation ⁽¹⁾**Denis Girouard**

Premier vice-président à la direction, Marchés financiers

Martin Gagnon

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

(1) Louis Vachon a pris sa retraite le 31 octobre 2021. Laurent Ferreira lui a succédé à titre de président et chef de la direction à compter du 1^{er} novembre 2021.

Composantes de la rémunération totale directe

Bien qu'ils soient financés à partir de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, les salaires de base des dirigeants ne sont pas à risque. Le reste de l'enveloppe calculée est à risque et est alloué sous forme de rémunération variable à court, moyen et long terme en fonction de la performance de la Banque, de la performance individuelle dans le cas de la rémunération variable en espèces, de la contribution à la réussite future de la Banque pour la rémunération différée et des lignes directrices suivantes.

La composition de la rémunération totale cible et la composition de la rémunération variable qui est préétablie selon le niveau de poste occupé sont présentées ci-dessous.

| Rémunération | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|--------------------------|--|
| TOTALE DIRECTE CIBLE | | | | | |
| | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | Rémunération DIFFÉRÉE | |
| | | | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | | UAP et/ou UAR |
| Président et chef de la direction | 14 % | 86 % | 25 % | 75 % | 67 % en UAP 33 % en Options d'achat d'actions ⁽¹⁾ |
| Chef de l'exploitation | 10 % | 90 % | 25 % | 75 % | 67 % en UAP 33 % en Options d'achat d'actions ⁽¹⁾ |
| Autres Membres de la haute direction visés | 7 % à 20 % | 80 % à 93 % | 40 % | 60 % | Lorsque la rémunération différée, excède 1,5 million de dollars, l'excédent est attribué en UAR. |

(1) 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.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Les directives d'allocation de la Banque garantissent que :

- La rémunération variable est entièrement à risque et fluctue en fonction de la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants.
- Les attributions individuelles sont plafonnées à 150 % de la rémunération directe totale cible.
- Au moins 60 % de la rémunération variable est reporté sur une période de trois ans dans le cas des UAP et des UAR, jusqu'à 10 ans pour les options d'achat d'actions et jusqu'au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi dans le cas des UAD.
- Les UAP demeurent la principale devise pour la rémunération différée cible des Membres de la haute direction visés.
- En 2021, 86 % de la rémunération cible de Louis Vachon était à risque et un minimum de 80 % de la rémunération versée des autres Membres de la haute direction visés était à risque.

Rémunération totale directe

Sous l'approche SYNERGIE – Dirigeants, la rémunération totale directe est discrétionnaire; la rémunération variable est allouée aux Dirigeants en fonction de la performance de la Banque et, la rémunération variable en espèces tient compte de la performance individuelle. Le salaire de base est fixe. L'ensemble des autres composantes de la rémunération sont variables : la rémunération variable à court terme payable en espèces, la rémunération variable à moyen terme octroyée sous forme d'UAP ou d'UAR, ainsi que la rémunération variable à long terme octroyée sous forme d'options d'achat d'actions ou d'UAD. Conformément aux politiques de rémunération de la Banque, la rémunération totale directe a pour objectif de reconnaître le rendement financier annuel et la satisfaction des clients. Elle prend en compte la prudence démontrée dans la gestion des risques, ainsi que l'atteinte des objectifs du tableau de bord des Dirigeants qui inclue des objectifs en matière d'engagement des employés et d'ESG. SYNERGIE – Dirigeants vise à continuer à accroître la complicité entre les équipes, prendre des décisions concertées, optimiser l'utilisation de toutes les composantes de la rémunération, reconnaître l'excellence et intensifier la rigueur dans la gestion des coûts.

La rémunération totale directe est attribuée en fonction :

- du résultat final du RND de la Banque ajusté par le taux de création. Le taux de création est déterminé en vertu d'une échelle. Le taux de création diminue à mesure que le RND de la Banque augmente;
- du niveau du poste selon les lignes directrices établies;
- des résultats individuels obtenus; et
- du respect de l'appétit pour le risque de la Banque dans l'atteinte des résultats.

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 pourrait recommander au comité de ressources humaines puis au Conseil, s'il y a lieu, d'ajuster à la baisse l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants.

Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, et par conséquent la rémunération variable. Ces ajustements pourraient être nécessaires si le résultat de la formule SYNERGIE – Dirigeants ne reflète pas tous les éléments pertinents, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice.

En 2021, le Conseil a utilisé son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le RND afin d'exclure des éléments particuliers. Ces exclusions sont cohérentes avec le traitement historique des éléments particuliers basé principalement sur le fait qu'ils sont hors du contrôle des Dirigeants.

Rémunération fixe – 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 responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience.

Rémunération variable

La rémunération variable correspond à la rémunération totale directe moins le salaire de base.

La rémunération variable a deux volets :

- Rémunération variable payable en espèces en fonction de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants disponible et de la performance individuelle.
- Rémunération différée discrétionnaire à titre incitatif de rétention octroyée sous forme d'UAP, d'UAR, d'options d'achat d'actions et d'UAD.

Récupération de la rémunération variable

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

Rémunération variable en espèces

Objectifs

Pour les Membres de la haute direction et les Dirigeants la rémunération variable en espèces (prime annuelle) vise à :

- renforcer les valeurs de collaboration entre tous les secteurs;
- inciter les Dirigeants à :
 - atteindre un niveau de bénéfice soutenu et croissant, année après année
 - accélérer la transformation organisationnelle
 - accroître la satisfaction de la clientèle
 - rencontrer les objectifs du tableau de bord des Dirigeants qui inclue des objectifs en matière d'engagement des employés et d'ESG; et
- partager avec les Membres de la haute direction et les Dirigeants une partie du succès de la Banque ainsi que distinguer et reconnaître ceux dont la performance dépasse les attentes.

Attribution

Les attributions de rémunération variable en espèces sont soumises à l'atteinte d'un seuil du ratio CET1. Étant donné que le seuil a été dépassé au cours de l'exercice 2021, le Conseil a approuvé l'attribution de la rémunération variable à court terme selon l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants et en fonction de nos principes directeurs établis.

Rémunération variable différée

La rémunération variable différée 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 des horizons à moyen terme et à long terme. L'attribution de la rémunération variable différée est influencée par le rendement de la Banque et la contribution attendue du Membres de la haute direction et du Dirigeant à la réussite future de la Banque.

Rémunération variable différée à moyen terme

La rémunération variable différée à moyen terme est octroyée sous forme d'UAP et d'UAR, si applicable, c'est-à-dire lorsque la rémunération différée des Membres de la haute direction, à l'exception du président et chef de la direction, excède 1,5 million de dollars.

Elle vise à 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) et unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR)

| UAP | UAR |
|--|---|
| Objectifs | |
| Le programme 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. | Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération de certains Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque. |
| Indicateurs financiers | |
| Les indicateurs financiers des UAP sont la croissance : <ul style="list-style-type: none"> • du cours de l'action ordinaire de la Banque, et • du RTA de la Banque comparée à celle du RTA moyen du groupe de comparaison des banques canadiennes (le « RTA relatif »)⁽¹⁾ | Les UAR sont fonction de la croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque. |
| Attribution | |
| La valeur de l'octroi à chaque Membre de la haute direction est fondée sur la composition de l'offre de la rémunération préétablie. Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles. Le nombre d'UAP 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 additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du participant, pendant la période entre l'attribution et le versement. | Pour les Membres de la haute direction, à l'exception du président et chef de la direction, lorsque la rémunération variable différée est supérieure à 1,5 million de dollars, l'excédent est attribué en UAR. Le nombre d'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 UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du participant pendant la période entre l'attribution et le versement. |

(1) Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Canadian Western Bank et Banque Laurentienne du Canada.

| UAP | UAR | | | | | | | | |
|---|--|--|--------|-------|--------|-------|--------|------|--|
| Acquisition et versement | | | | | | | | | |
| <p>Les UAP sont acquises après trois ans.</p> <p>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.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\frac{\text{Indice de croissance du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{Indice de croissance du RTA moyen du groupe de comparaison des banques canadiennes}^{(1)} \text{ sur trois ans}}$ </div> <p>L'ajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes :</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; width: 80%;"> <thead> <tr> <th>Résultat RTA relatif</th> <th>Fourchette de la valeur d'ajustement à payer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">≥ 1,25</td> <td style="text-align: center;">125 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">= 1,00</td> <td style="text-align: center;">100 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">≤ 0,75</td> <td style="text-align: center;">75 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>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.</p> | Résultat RTA relatif | Fourchette de la valeur d'ajustement à payer | ≥ 1,25 | 125 % | = 1,00 | 100 % | ≤ 0,75 | 75 % | <p>Il existe deux types d'acquisitions possibles pour les UAR : acquisition complète après trois ans et acquisition par tranches égales étalée sur trois ans.</p> <p>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.</p> |
| Résultat RTA relatif | Fourchette de la valeur d'ajustement à payer | | | | | | | | |
| ≥ 1,25 | 125 % | | | | | | | | |
| = 1,00 | 100 % | | | | | | | | |
| ≤ 0,75 | 75 % | | | | | | | | |

Versement des UAP octroyées en 2018

Pour les UAP octroyées en 2018 aux Membres de la haute direction et acquises en 2021, le RTA relatif a été supérieur aux banques comprises dans le groupe de comparaison. Par conséquent, un paiement avec un facteur multiplicatif de 125 % a été attribué aux participants.

Pour connaître le traitement des UAP et des UAR en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de cessation d'emploi » de la [page 119](#).

(1) Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Canadian Western Bank et Banque Laurentienne du Canada.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Rémunération variable différée à long terme

La rémunération variable différée 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 d'achat d'actions et jusqu'au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi dans le cas des UAD.

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.

Options d'achat d'actions et unités d'actions différées (UAD)

| Options d'achat d'actions | UAD |
|---|---|
| <p>Objectifs</p> <p>Le programme 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 Actionnaires.</p> <p>Chaque option d'achat d'actions 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.</p> <p>En aucun cas, le prix des options d'achat d'actions 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 d'achat d'actions qui leur sont octroyées que dans la mesure où le prix de l'action ordinaire s'apprécie de façon soutenue à long terme.</p> | <p>Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération de certains Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.</p> |
| <p>Indicateurs financiers</p> | |
| <p>Les options d'achat d'action sont fonction de la croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque.</p> | <p>Les UAD sont en fonction de la croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque.</p> |
| <p>Attribution</p> <p>Le nombre d'options d'achat d'actions octroyées est établi en fonction de :</p> <div data-bbox="63 1166 491 1246" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\begin{array}{c} \text{la valeur en dollars de l'attribution} \\ + \\ \text{la valeur établie selon le modèle Black-Scholes} \end{array}$ </div> <p>Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options d'achat d'actions 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.</p> <p>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.</p> | <p>Le nombre d'UAD attribuées est établi en fonction de :</p> <div data-bbox="521 1166 948 1265" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\begin{array}{c} \text{la valeur en dollars de l'attribution} \\ + \\ \text{le cours de clôture, la veille de l'octroi, de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto} \end{array}$ </div> <p>Des UAD additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du participant pendant la période entre l'attribution et le versement.</p> |

| Options d'achat d'actions | UAD |
|---|--|
| Acquisition et versement | |
| <p>L'acquisition des options d'achat d'actions se fait sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année. Aucune option d'achat d'actions ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi. Les options d'achat d'actions acquises peuvent être levées :</p> <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 d'achat d'actions 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 d'achat d'actions 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. <p>Chaque Membre de la haute direction doit conserver en tout temps, suivant la levée d'options d'achat d'actions, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente au gain découlant de la levée des options d'achat d'actions acquises, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionariat applicables à cette personne soient satisfaites.</p> | <p>L'acquisition des UAD se fait sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année.</p> <p>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.</p> <p>Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi.</p> |

Pour connaître le traitement des options d'achat d'actions et des UAD en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de cessation d'emploi » de la [page 119](#).

7. Rémunération des membres de la haute direction



LOUIS VACHON
Président et chef de la direction (jusqu'au 31 octobre 2021)

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 par les Membres de la haute direction qui forment avec lui le Bureau de la présidence. Louis Vachon a pris sa retraite le 31 octobre 2021. Laurent Ferreira lui a succédé à titre de président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2021.

Indicateurs de performance et résultats 2021

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2021 en tenant compte des résultats obtenus relativement aux objectifs du tableau de bord applicable à l'ensemble des Membres de la haute direction et des Dirigeants ainsi que des résultats à court, à moyen et à long terme de la Banque, de la gestion des risques ainsi que des priorités stratégiques, organisationnelles, ESG et opérationnelles de la Banque. Sous le leadership de Louis Vachon, l'année 2021 aura été une année de transition. La Banque a enregistré une performance financière exceptionnelle en 2021, grâce aux choix stratégiques que nous avons faits, à la solidité et à l'adaptabilité de notre franchise, et à la diversification de nos revenus.

Le tableau suivant présente les résultats principaux considérés dans l'évaluation de Louis Vachon :

| Pilier de responsabilité sociale | Résultat obtenu | Réalisations |
|---|-----------------|--|
| Actionnaires | | |
| Croissance des revenus d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers) | 11,0 % | En 2021, la Banque a affiché une excellente croissance de ses revenus et de son résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts, par rapport à l'exercice précédent, grâce à l'essor continu de tous ses secteurs d'exploitation. Elle a généré une forte croissance organique et un rendement des capitaux propres parmi les meilleurs de l'industrie, tout en maintenant des niveaux de fonds propres élevés et des provisions pour pertes de crédit prudentes. La performance soutenue de la Banque a permis de générer un résultat net excluant les éléments particuliers de 3,2 G\$ en 2021 en hausse de 43,7 % par rapport à l'exercice précédent. |
| Croissance du résultat net par action d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers) | 48,2 % | En 2021, la Banque a enregistré des résultats conformes aux objectifs à moyen terme suivants : |
| Rendement des capitaux propres supérieur à 15 % (excluant les éléments particuliers) | 20,8 % | <ul style="list-style-type: none"> • La croissance de 48,2 % du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers par rapport à l'exercice précédent dépasse de façon importante la cible fixée et est due à des dotations aux pertes de crédit moins élevées pour l'exercice 2021 en raison de l'amélioration des perspectives macroéconomiques et des conditions de crédit comparativement à 2020, ainsi qu'à la croissance des revenus de tous les secteurs d'exploitation. • Le rendement des capitaux propres excluant les éléments particuliers à 20,8 % est légèrement supérieur à la cible fixée en raison de la hausse marquée du résultat net excluant les éléments particuliers. |
| Ratio d'efficience à 54,1 % (en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers) | 53,1 % | <ul style="list-style-type: none"> • Le ratio des fonds propres de catégorie 1 et le ratio de levier, respectivement à 12,4 % et 4,4 % sont également au-dessus des objectifs fixés. • Par ailleurs, le ratio de versement des dividendes excluant les éléments particuliers se situe en dessous de la fourchette cible de distribution en raison de l'interruption de toute augmentation de dividendes prescrite par le BSIF depuis le 13 mars 2020 ainsi que de la forte croissance du résultat net. • Elle s'est aussi démarquée par son RTA pour les périodes d'un, de trois, cinq, dix et vingt ans respectivement soit 65,8 %, 24,7 %, 21,3 %, 15,9 % et 15,8 %. |
| Ratio des fonds propres (CET1) supérieur à 11,0 % | 12,4 % | |

7. Rémunération des membres de la haute direction

Indicateurs de performance et résultats 2021 (suite)

| Pilier de responsabilité sociale | Résultat obtenu | Réalisations |
|---|-----------------|--|
| Employés | | |
| Innovations organisationnelles en soutien à la mission commune et dans le but d'avoir un impact positif sur les employés | ✓ | <p>À la Banque, le talent et la culture constituent de véritables avantages concurrentiels. Au cours des dernières années, la Banque a instauré une culture d'agilité et d'adaptabilité qui lui permet de relever les défis, de s'ajuster aux changements et de réaliser sa mission commune.</p> <p>En 2021, une partie de l'attention est demeurée sur la gestion de la pandémie sans toutefois perdre de vue l'attraction et la rétention des employés. Celles-ci sont essentielles pour permettre à la Banque de tirer son épingle du jeu dans un contexte de guerre des talents.</p> <p>Les résultats à la hausse de 3 % du plus récent sondage lié à la mobilisation et à l'expérience employé sont notamment attribuables aux mesures et aux actions de communication que la Banque a mises en place pour soutenir les employés depuis le début de la pandémie.</p> <p>Au cours de la dernière année et dans le contexte de la pandémie en cours, la Banque a continué de prioriser le bien-être de ses employés. La Banque a mis sur pied des cliniques de vaccination en partenariat avec d'autres grandes entreprises dans le but d'ajouter des ressources et de la capacité aux efforts collectifs. Ces cliniques ont permis de vacciner près de 11 000 employés et membres de leurs familles, et ce, sans compter les membres de la communauté. Au total, près de 70 000 doses ont été distribuées à travers les quatre sites.</p> <p>La Banque a commencé la mise en œuvre d'outils et de stratégies qui lui permettront de demeurer un employeur de choix dans un monde post-pandémique, et ce, même si plusieurs mesures sanitaires sont toujours en vigueur dans les espaces de travail. Les principes directeurs du modèle de travail hybride ont été communiqués afin d'offrir plus de flexibilité, notamment sur l'endroit où travailler.</p> <p>La Banque a également présenté sa nouvelle offre d'assurance collective qui se veut encore plus flexible et mieux adaptée aux besoins évolutifs des employés et de leurs familles.</p> |
| Clients | | |
| Importance accordée à l'humain d'abord et sur l'expérience client afin de bâtir des relations à long terme avec les clients | ✓ | <p>Au cours des dernières années, la Banque a investi des efforts considérables pour poursuivre sa transformation numérique et bonifier son service-conseil. Ceux-ci ont porté fruit, puisque l'étendue de ses services à distance, de même que l'agilité de ses équipes, ont permis à la Banque de se démarquer quant à la façon d'appuyer ses clients, tout particulièrement dans un contexte de pandémie.</p> <p>L'année qui se termine a été marquée par une performance remarquable de toutes les forces de vente. La Banque a enregistré une croissance de l'acquisition nette de clients et de son taux net de recommandation. Plusieurs initiatives ont contribué à la bonne performance de ses indicateurs clients, dont ses campagnes marketing.</p> <p>La Banque cultive son sens de l'innovation en continu, que ce soit par de nouvelles solutions numériques, par des offres uniques dans le marché, par des acquisitions ciblées dans des créneaux à fort potentiel ou par des solutions originales pour répondre à des enjeux de société.</p> <p>En 2021, la Banque a poursuivi le déploiement de la nouvelle expérience en succursale pour ses clients. 150 points de service, situés partout au Canada, offrent désormais cette approche fondée sur le service-conseil et la technologie. La Banque a bonifié ses services numériques dans le but d'offrir à ses clients une expérience toujours plus conviviale, complète et sécuritaire.</p> <p>Plusieurs initiatives ont été menées en 2021 pour faire en sorte que la Banque demeure le partenaire financier par excellence des clients dans la réalisation de leurs projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Première canadienne : Banque Nationale Courtage direct est devenue la première firme de courtage direct, affiliée à une banque canadienne, à offrir les transactions effectuées en ligne sur actions et fonds négociés en bourse à 0 \$ sans minimum requis. • Le Fonds croissance PME Banque Nationale a officiellement commencé ses activités : une capitalisation initiale de 200 millions de dollars a été conclue grâce à la participation de plus de 245 investisseurs privés et deux transactions ont été effectuées à ce jour. • La Banque est maintenant l'émettrice de cartes de crédit pour le gouvernement du Canada. • L'ouverture de compte 100 % numérique pour les nouveaux clients particuliers et l'automatisation de l'ouverture de compte Entreprise pour les propriétaires uniques. • Nouvelles fonctionnalités Web et mobile • Pour une seconde année consécutive, la Banque a été classée au premier rang des émetteurs de cartes de crédit au Canada pour la qualité de l'expérience client (CX index de Forrester). |

7. Rémunération des membres de la haute direction

Indicateurs de performance et résultats 2021 (suite)

| Pilier de responsabilité sociale | Résultat obtenu | Réalisations |
|---|-----------------|---|
| Communauté, environnement et gouvernance | | <p>La stratégie de responsabilité sociale fait partie des grandes priorités de la Banque et s'inscrit dans la continuité de sa mission commune. La Banque se consacre entièrement à l'application de ses principes directeurs dans le but de développer une économie verte, d'enrichir les communautés dans lesquelles elle fait affaire et de respecter les normes les plus strictes en matière de gouvernance d'entreprise. Ces principes sociaux, environnementaux et de gouvernance démontrent l'importance qu'elle accorde au développement durable et au maintien du meilleur équilibre des intérêts entre les parties prenantes dans la société.</p> <p>La Banque s'est engagée à avoir des émissions nettes nulles de GES pour ses propres activités d'exploitation et ses activités de financement d'ici 2050, en se fixant des cibles intermédiaires et en mettant de l'avant des actions concrètes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'égard de l'environnement, la Banque a annoncé sa volonté de réduire de 25 % les émissions de GES issues de ses propres activités d'ici la fin de 2025 afin d'atteindre son objectif de zéro émission nette d'ici 2050. • La Banque a annoncé son adhésion au Partenariat pour la comptabilité financière du carbone, un groupe mondial d'institutions qui travaillent ensemble afin d'élaborer des méthodes d'évaluation et de divulgation des émissions de GES qui proviennent de leurs activités de prêt et d'investissement. • La Banque a joint l'Alliance bancaire Net Zéro des Nations Unies qui soutient les efforts des banques dans la lutte contre les changements climatiques en harmonisant les activités de financement avec l'objectif zéro émission nette d'ici 2050. • La Banque a officialisé la pratique de ne pas offrir ou de consentir de nouveaux services aux fins de l'exploration, de l'exploitation ou de la production de pétrole et de gaz dans l'Arctique. La Banque a également officialisé sa pratique de ne pas financer les nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques. <p>Fermement engagée dans la promotion de l'inclusion et de la diversité, la Banque a franchi des étapes importantes au cours des dernières années. Elle collabore avec de nombreux partenaires pour favoriser l'essor d'une collectivité inclusive et fière. Elle accorde également un soutien actif aux femmes, aux personnes vivant avec un handicap, aux communautés culturelles, aux communautés autochtones et à la communauté LGBTQ+.</p> <p>La Banque a publié un premier Cahier Inclusion et Diversité, qui présente la stratégie, les champs d'action, les partenariats et les indicateurs de performance qui découlent de son plan triennal inclusion et diversité 2020-2023.</p> <p>En 2021, plusieurs dizaines de millions de dollars ont été versés à la communauté. De ce montant, plus de 13 millions de dollars ont été octroyés en dons institutionnels. Nos actions philanthropiques ont permis d'appuyer plus de 300 organismes partout au pays. Quelques exemples significatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs initiatives lancées en 2020 pour venir en aide aux communautés affectées par les impacts de la pandémie de COVID-19 à travers le pays ont été poursuivies. • Les employés et retraités ont remis un don de plus de 3,6 millions de dollars dans le cadre de la collecte de fonds annuelle de Centraide United Way. • Plus de 6 millions de dollars annoncés pour soutenir des programmes en santé et entraide communautaire. • En 2021, la Banque Nationale a poursuivi et consolidé son soutien en tant que principale institution financière canadienne associée au tennis. Elle s'est notamment impliquée dans le développement de la relève et dans la venue des meilleures raquettes au monde en sol canadien. <p>L'intégration des facteurs ESG aux processus de la Banque continue de progresser conformément à la mise en œuvre de sa stratégie et des principes directeurs approuvés par le Conseil. Cette intégration se fait entre autres sous forme de vérification diligente, notamment dans le cadre du processus d'octroi de crédit et dans le tableau de bord des Dirigeants.</p> |
| Engagement de la Banque dans la collectivité et intégration des priorités ESG | ✓ | |

7. Rémunération des membres de la haute direction

Rémunération totale directe en 2021

En 2021, la composition de la rémunération de Louis Vachon a été modifiée dans le cadre de l'introduction du programme SYNERGIE – Dirigeants. Pour établir la rémunération totale directe de Louis Vachon pour l'exercice 2021, le comité de ressources humaines a tenu compte non seulement de l'excellente performance de la Banque, mais également du leadership exercé par Louis Vachon dans l'établissement de la mission commune, dans l'effort continu de transformation organisationnelle ainsi que 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 de la performance individuelle de Louis Vachon, sa rémunération directe totale a été établie à 9 686 276 \$, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

| Rémunération | | | | | | | |
|----------------|--|--------------------------|---|--------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|
| TOTALE DIRECTE | | | | | | | |
| | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | Rémunération DIFFÉRÉE | | | |
| | | | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | | UAP | Options d'achat d'actions | |
| 2021 | 14 % | 86 % | 25 % | 75 % | | | |
| | 9 686 276 \$ | 1 125 015 \$ | 8 561 261 \$ | 2 140 313 \$ | 6 420 948 \$ | 4 302 028 \$ | 2 118 920 \$ |
| 2020 | | | | | | | |
| | 7 419 410 \$ | 1 125 015 \$ | 6 294 395 \$ | 1 231 875 \$ | 5 062 520 \$ | 3 375 000 \$ | 1 687 520 \$ |

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2021, Louis Vachon respectait les exigences en matière d'actionariat de sept fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Louis Vachon à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 102,46 \$. De plus, il devra respecter les exigences relatives à l'actionariat pendant un an suivant son départ à la retraite, soit jusqu'au 31 octobre 2022.

| Total actions | UAP | Plus-value des options d'achat d'actions acquises | UAR | UAD | Valeur totale | Multiple réel |
|---------------|---------------|---|------|------|----------------|---------------|
| 30 633 833 \$ | 16 614 867 \$ | 96 422 082 \$ | 0 \$ | 0 \$ | 143 670 782 \$ | 127,7 fois |

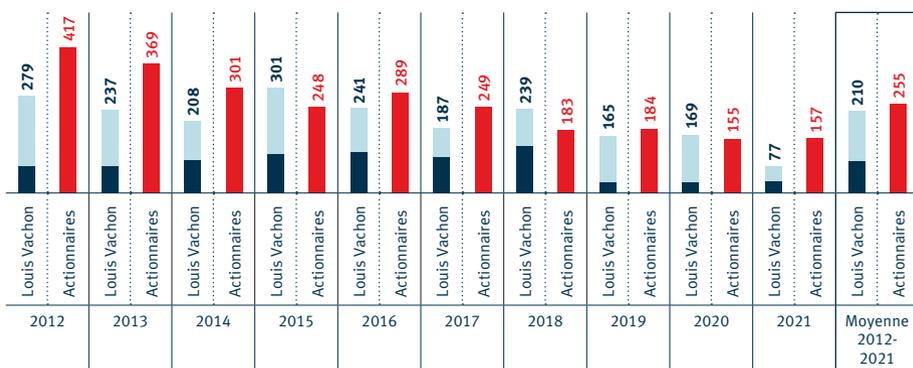
7. Rémunération des membres de la haute direction

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 210 \$ en date du 31 décembre 2021. 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 255 \$. 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 2012 et le RTA de la Banque. Pour chacun des exercices, nous indiquons :

- Valeur au 31 décembre 2021 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 2021 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 2021.

| Exercice | Valeur de la rémunération totale directe au moment de l'attribution (M\$) | Valeur de la rémunération totale directe réelle ⁽³⁾ en date du 31 décembre 2021 (M\$) | Période | Valeur de 100 \$ | |
|----------------------------|---|--|-----------------------------|------------------|--------------|
| | | | | Louis Vachon | Actionnaires |
| 2012 | 5,53 | 19,95 | 31 oct. 2011 - 31 déc. 2021 | 279 | 417 |
| 2013 | 5,43 | 16,88 | 31 oct. 2012 - 31 déc. 2021 | 237 | 369 |
| 2014 | 8,15 | 17,14 | 31 oct. 2013 - 31 déc. 2021 | 208 | 301 |
| 2015 | 9,06 | 23,52 | 31 oct. 2014 - 31 déc. 2021 | 301 | 248 |
| 2016 | 9,08 | 18,28 | 31 oct. 2015 - 31 déc. 2021 | 241 | 289 |
| 2017 | 9,01 | 16,09 | 31 oct. 2016 - 31 déc. 2021 | 187 | 249 |
| 2018 | 10,88 | 19,32 | 31 oct. 2017 - 31 déc. 2021 | 239 | 183 |
| 2019 | 2,58 | 12,61 | 31 oct. 2018 - 31 déc. 2021 | 165 | 184 |
| 2020 | 2,36 | 12,52 | 31 oct. 2019 - 31 déc. 2021 | 169 | 155 |
| 2021 | 3,27 | 7,45 | 31 oct. 2020 - 31 déc. 2021 | 77 | 157 |
| Moyenne 2012 - 2021 | | | | 210 | 255 |

- (1) Représente la rémunération encaissée, soit la valeur du salaire, de la prime annuelle versée, des UAR et UAP payées et des options d'achat d'actions levées.
- (2) La rémunération encaissable est la 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 chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances depuis 2011. À ce titre, il est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances, Planification stratégique, Approvisionnement, Immobilier, Fusion et Acquisition, incluant la gestion du capital, la Fiscalité, les Relations avec les investisseurs et la Gouvernance financière. Il est aussi responsable du segment d'affaires internationales. Ghislain Parent est Membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Faits saillants et réalisations 2021

Sous la direction et le leadership de Ghislain Parent, la Banque a enregistré une performance financière exceptionnelle en 2021 et des résultats conformes pour quatre des cinq objectifs à moyen terme, et a atteint les objectifs stratégiques suivants :

- Le résultat net de la Banque pour l'exercice 2021 se chiffre à 3 177 M\$, en hausse par rapport à 2 083 M\$ pour l'exercice 2020.
- La croissance du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers est à 48,2 % en hausse par rapport à -4,7 % en 2020.
- Le ratio d'efficacité a continué à s'améliorer et se chiffre à 53,1 % pour l'exercice 2021, comparativement à 53,7 % en 2020.
- 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 12,4 %, à 15,0 % et à 15,9 % au 31 octobre 2021, soit au-delà des exigences réglementaires.
- Le ratio de versement du dividende n'a pas atteint la fourchette cible en 2021 puisque le 13 mars 2020, le BSIF a indiqué qu'il s'attendait, entre autres, à ce que toutes les banques interrompent toute augmentation de dividendes et, tout rachat d'actions en raison de la COVID-19. Le 4 novembre 2021, le BSIF a modifié ses attentes sur les distributions des fonds propres permettant aux institutions financières d'augmenter les dividendes réguliers et, sous réserve de l'approbation du BSIF, de racheter des actions.
- Le ratio moyen de liquidité à court terme de la Banque au cours du trimestre terminé le 31 octobre 2021 est de 154 %, bien au-delà de l'exigence réglementaire de 100 %, ce qui démontre que la position de liquidité de la Banque est solide.
- Le secteur du Financement spécialisé aux États-Unis et International, dirigé par Ghislain Parent, a affiché un résultat net de 552 M\$ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021, par rapport à 352 M\$ pour l'exercice 2020. Le revenu total du secteur se chiffre à 1 001 M\$, contre 820 M\$ en 2020, un bond de 22 % qui s'explique principalement par la hausse des revenus de la filiale ABA Bank.
- Le projet de construction du nouveau siège social de la Banque à Montréal, sous la responsabilité de Ghislain Parent, évolue selon les attentes.
- 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.
- Les activités ESG, dont la coordination à l'échelle de la Banque relève de Ghislain Parent, évoluent selon les attentes de nos parties prenantes, dont l'adhésion à des accords et cadres de référence reconnus comme le Partenariat pour la comptabilité financière du carbone et l'Alliance bancaire Net Zéro, ainsi qu'en coordonnant l'intégration des priorités ESG dans les secteurs d'affaires.

Rémunération totale directe en 2021

La composition de la rémunération de Ghislain Parent a été modifiée dans le cadre de l'introduction du programme SYNERGIE – Dirigeants et sa rémunération totale directe cible a été ajustée en 2021.

Compte tenu de la performance exceptionnelle de la Banque et de la performance individuelle de Ghislain Parent, sa rémunération directe totale a été établie à 3 106 307 \$ (dont une portion de la hausse est attribuable à une révision de la rémunération cible ⁽¹⁾), conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

| Rémunération | | | | | | | | | |
|----------------|--|--------------------------|--|------------|--------------------------|--------------|---------------------------------|--------------------|------------|
| TOTALE DIRECTE | | | | | | | | | |
| 2021 | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | | Rémunération DIFFÉRÉE | | | | |
| | | | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | | UAP | UAR | Options d'achat d'actions | UAD ⁽²⁾ | |
| | 20 % | 80 % | 40 % | 60 % | | | | | |
| 2021 | 3 106 307 \$ | 450 006 \$ | 2 656 301 \$ | 904 872 \$ | 1 751 429 \$ | 1 005 000 \$ | 251 400 \$ | 346 529 \$ | 148 500 \$ |
| 2020 | | | | | | | | | |
| | 2 047 081 \$ | 450 006 \$ | 1 597 075 \$ | 427 050 \$ | 1 170 025 \$ | 720 000 \$ | 0 \$ | 315 025 \$ | 135 000 \$ |

(1) Le 13 mars 2020, le BSIF a indiqué qu'il s'attendait à ce que toutes les banques suspendent toute forme d'augmentation de la rémunération des Membres de la haute direction visés. Cette mesure ayant été levée en 2021, la Banque a procédé à des ajustements à la rémunération totale directe cible prévue en 2020 de certains Membres de la haute direction visés.

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

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2021, Ghislain Parent respectait les exigences en matière d'actionariat de quatre fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Ghislain Parent à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 102,46 \$.

| Total actions | UAP | Plus-value des options d'achat d'actions acquises | UAR | UAD | Valeur totale | Multiple réel |
|---------------|--------------|---|------|--------------|---------------|---------------|
| 614 760 \$ | 3 544 505 \$ | 10 977 814 \$ | 0 \$ | 4 319 381 \$ | 19 456 460 \$ | 43,2 fois |

7. Rémunération des membres de la haute direction



LAURENT FERREIRA
Chef de l'exploitation (jusqu'au 31 octobre 2021)
Président et chef de la direction (depuis le 1^{er} novembre 2021)

Laurent Ferreira a succédé à Louis Vachon à titre de président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2021. Il a été nommé au poste de chef de l'exploitation le 1^{er} février 2021. Laurent Ferreira et Denis Girouard occupaient conjointement les postes de premiers vice-présidents à la direction et cochef, Marchés financiers du 1^{er} novembre 2018 jusqu'au 31 janvier 2021. Laurent Ferreira est Membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Faits saillants et réalisations 2021

À titre de chef de l'exploitation, Laurent Ferreira a continué à jouer un rôle important dans le processus pluriannuel de transformation et d'évolution culturelle de la Banque, et il a aussi dirigé l'élaboration de notre nouveau plan stratégique triennal, qui inclut notamment des priorités ESG. Il a fourni un leadership stratégique en appui aux activités des services bancaires aux Particuliers et aux Entreprises, à la Gestion de patrimoine ainsi qu'aux Marchés financiers. Il était également responsable des secteurs Opérations et Technologie de l'Information.

Une des priorités de Laurent Ferreira en 2021 a été d'assurer le succès de sa transition au poste de président et chef de la direction. À cet effet, Laurent Ferreira a rencontré plusieurs parties prenantes, incluant des investisseurs, des employés, et des clients, afin de solidifier les relations existantes. À titre de membre du Conseil, il s'est aussi familiarisé avec chacun de ses comités et a rencontré plusieurs autorités réglementaires.

En matière d'ESG, en 2021, Laurent Ferreira a co-présidé l'événement-bénéfice de l'organisme environnemental Équiterre « Économie circulaire : les emplois de l'avenir » et a encouragé l'optimisation des déplacements d'affaires des employés de la Banque en privilégiant les rencontres virtuelles telles que les vidéoconférences et téléconférences.

Les faits saillants réalisés au secteur des Marchés Financiers et au secteur de Gestion de patrimoine sous le leadership de Denis Girouard et de Martin Gagnon respectivement sont présentés aux pages suivantes.

Les priorités stratégiques du secteur des Particuliers et Entreprises sont de maintenir la croissance des volumes, accélérer l'acquisition nette de clients et la transformation numérique, et améliorer l'expérience client et l'efficacité.

- Le résultat net du secteur des Particuliers et Entreprises s'élève à 1 266 M\$ pour l'exercice 2021, en hausse de 64 % par rapport à 770 M\$ en 2020, une augmentation qui s'explique essentiellement par les incidences des facteurs macroéconomiques en lien avec l'évolution de la pandémie de COVID-19 qui ont affecté les dotations aux pertes de crédit enregistrées au cours des exercices 2021 et 2020, et par la croissance de 229 M\$ du revenu total du secteur.
- En 2021, le revenu total des Services aux particuliers se chiffre à 2 228 M\$, une hausse de 4 % comparativement à 2 148 M\$ en 2020.
- En 2021, le revenu total des Services aux entreprises a augmenté de 11 % pour s'établir à 1 458 M\$, contre 1 309 M\$ en 2020.
- Le ratio d'efficacité se chiffre à 53,1 % en 2021 comparativement à 54,7 % en 2020.
- Le maintien de la stratégie d'acquisition de clients en assurant une présence soutenue dans les marchés à forte croissance et auprès des clientèles cibles.
- La mise en marché du Fonds croissance PME afin de soutenir les entreprises dans leur transformation numérique et leurs projets de croissance.
- La bonification des fonctionnalités de la plateforme transactionnelle et de l'application mobile afin de rendre l'expérience numérique plus simple, intuitive et sécuritaire pour l'ensemble de nos clients.
- La simplification des fonctionnalités transactionnelles bancaires les plus fréquemment utilisées par nos clients particuliers et entreprises sur nos parcours prioritaires en assurant une expérience intégrée entre les canaux.

Rémunération totale directe en 2021

La rémunération totale directe cible de Laurent Ferreira a été revue dans le cadre de sa nomination comme chef de l'exploitation au 1^{er} février 2021, et la composition de sa rémunération a été modifiée pour l'exercice 2021 dans le cadre de l'introduction du programme SYNERGIE – Dirigeants. La rémunération totale directe cible de Laurent Ferreira a été revue à 7 700 000 \$ lors de sa nomination à titre de président et chef de la direction, le 1^{er} novembre 2021.

Compte tenu de la performance exceptionnelle de la Banque et de la performance individuelle de Laurent Ferreira, sa rémunération directe totale a été établie à 8 618 408 \$ (dont une partie est attribuable à une hausse de la rémunération cible en lien avec ses nominations en 2021), conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

| Rémunération | | | | | | | | |
|----------------|--|--------------------------|--|--------------|--------------------------|--------------|---------------------------|------------|
| TOTALE DIRECTE | | | | | | | | |
| 2021 | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | | Rémunération DIFFÉRÉE | | | |
| | 10 % | 90 % | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | 75 % | UAP | UAR | Options d'achat d'actions | |
| | 8 618 408 \$ | 598 373 \$ | 8 020 035 \$ | 1 836 250 \$ | 6 183 785 \$ | 1 457 250 \$ | 4 008 750 \$ | 717 785 \$ |
| 2020 | 5 744 390 \$ | 450 006 \$ | 5 294 384 \$ | 2 117 750 \$ | 3 176 634 \$ | 967 500 \$ | 1 759 125 \$ | 450 009 \$ |

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2021, Laurent Ferreira respectait les exigences en matière d'actionariat de quatre fois le salaire de base moyen des trois dernières années. À titre de président et chef de la direction, les exigences en matière d'actionariat seront de huit fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoï de Laurent Ferreira à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 102,46 \$.

| Total actions | UAP | Plus-value des options d'achat d'actions acquises | UAR | UAD | Valeur totale | Multiple réel |
|---------------|--------------|---|--------------|------|---------------|---------------|
| 4 754 144 \$ | 4 762 929 \$ | 6 642 378 \$ | 6 762 223 \$ | 0 \$ | 22 921 674 \$ | 35,3 fois |

7. Rémunération des membres de la haute direction

**DENIS GIROUARD****Premier vice-président à la direction, Marchés financiers**

Depuis le 1^{er} février 2021, Denis Girouard assume seul la direction des Marchés financiers à titre de premier vice-président à la direction. Laurent Ferreira et Denis Girouard occupaient conjointement les postes de premiers vice-présidents à la direction et cochef, Marchés financiers du 1^{er} novembre 2018 jusqu'au 31 janvier 2021. Il est Membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Faits saillants et réalisations 2021

En 2021, le secteur des Marchés financiers a offert une gamme complète de produits et de services à des entreprises, des clients institutionnels et des entités du secteur public. Qu'il offre des services-conseils exhaustifs, des analyses ou des produits et services liés aux marchés des capitaux, le secteur des Marchés financiers met l'accent sur les relations avec les clients et leur croissance. Denis Girouard s'occupe également du mandat du Bureau de la transformation de la Banque et est donc responsable du portefeuille d'initiatives stratégiques de la Banque visant à propulser l'efficacité, la simplicité, l'innovation et le changement culturel à l'échelle de l'organisation.

Le secteur des Marchés financiers exploite deux principales unités d'affaires : Marchés mondiaux ainsi que Services financiers aux entreprises et services de banque d'investissement. Le secteur des Marchés financiers est un chef de file canadien des solutions de gestion des risques et des produits structurés, ainsi que le plus important teneur de marché pour les fonds négociés en bourse au Canada en volume. Le secteur des Marchés financiers fournit des services financiers aux entreprises, des services-conseils et des services liés aux marchés des capitaux. Il offre aux grandes entreprises des services de montage et de syndication de prêts pour le financement de projets et pour des opérations de fusion et acquisition, ainsi que des solutions de financement.

- Le résultat net se chiffre à 923 M\$ pour l'exercice 2021, soit une hausse de 25 % par rapport à 2020 attribuable à la diminution des dotations aux pertes de crédit ainsi qu'à la croissance du revenu total.
 - Les revenus des marchés mondiaux sont en baisse de 8 % compte tenu de la diminution de tous les types de revenus qui avaient bénéficié d'un contexte favorable à l'exercice précédent. Les revenus des services financiers aux entreprises et services de banque d'investissement ont augmenté de 24 % par rapport à l'exercice 2020, principalement en raison de la hausse des revenus liés aux activités sur les marchés des capitaux, des revenus liés aux activités de fusions et acquisitions ainsi que des revenus des services bancaires.
 - Le ratio d'efficacité se chiffre à 41,0 % en 2021 comparativement à 39,5 % en 2020.
 - La Banque est encore une fois classée au premier rang pour l'émission de titres de créance de gouvernements, rang maintenu depuis sept ans : Premier mandat à titre de cochef de file pour la Banque mondiale (Banque international pour la reconstruction et le développement ou BIRD) dans le cadre de l'émission d'obligations en matière de développement durable d'une valeur de 1,5 G\$ échéant le 14 janvier 2026, et le premier mandat à titre de cochef de file pour l'émission d'obligations vertes de la province de l'Ontario d'une valeur de 1,25 G\$ échéant le 1^{er} février 2027.
 - Chef de file canadien en matière de qualité et d'innovation : en étant précurseur du lancement de quatre fonds communs de placement de Purpose Investments Inc. qui reproduisent les stratégies employées habituellement par les billets structurés. Avec des actifs sous gestion de plus de 1,6 G\$, ces fonds aident les investisseurs à avoir accès à des stratégies de revenus et de croissance, tout en diversifiant leurs portefeuilles en dehors des catégories d'actifs plus traditionnelles.
 - Le secteur des Marchés financiers, a étendu la couverture des clients pour accroître la présence dans les services-conseils en participant à des mandats d'envergure, notamment : en étant co-conseiller financier pour Groupe Vision New Look Inc. dans le cadre de l'acquisition de la société par un consortium d'investisseurs dirigé par FFL Partners, LLC et la Caisse de dépôt et placement du Québec pour une valeur totale de 970 M\$ et conseiller financier exclusif auprès de Savaria Corporation relativement à son acquisition de Handicare Group AB.
 - Le secteur a également tiré parti du leadership dans le placement d'actions pour accroître les positions de chef de file et cochef de file.
- L'équipe du Bureau de la transformation, dirigée par Denis Girouard, a assuré la coordination des projets et des initiatives stratégiques et a amélioré l'orchestration et le séquençement de leur déploiement afin de mieux soutenir la transformation de la Banque et de mettre davantage l'accent sur l'expérience client et l'expérience employé.

Rémunération totale directe en 2021

La composition de la rémunération de Denis Girouard a été modifiée dans le cadre de l'introduction du programme SYNERGIE – Dirigeants et sa rémunération totale directe cible a été ajustée en 2021.

Compte tenu de la performance exceptionnelle de la Banque et de la performance individuelle de Denis Girouard, sa rémunération directe totale a été établie à 7 771 308 \$, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

| Rémunération | | | | | | | | |
|---------------|--|--------------------------|--|--------------|--------------------------|--------------|---------------------------|------------|
| TOTAL DIRECTE | | | | | | | | |
| 2021 | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | | Rémunération DIFFÉRÉE | | | |
| | | | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | | UAP | UAR | Options d'achat d'actions | |
| | 7 % | 93 % | 40 % | 60 % | | | | |
| 2021 | 7 771 308 \$ | 450 006 \$ | 7 321 302 \$ | 2 925 755 \$ | 4 395 547 \$ | 1 005 000 \$ | 2 895 525 \$ | 495 022 \$ |
| 2020 | 5 744 390 \$ | 450 006 \$ | 5 294 384 \$ | 2 117 750 \$ | 3 176 634 \$ | 967 500 \$ | 1 759 125 \$ | 450 009 \$ |

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2021, Denis Girouard respectait les exigences en matière d'actionariat de quatre fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Denis Girouard à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 102,46 \$.

| Total actions | UAP | Plus-value des options d'achat d'actions acquises | UAR | UAD | Valeur totale | Multiple réel |
|---------------|--------------|---|--------------|------|---------------|---------------|
| 3 073 800 \$ | 4 762 929 \$ | 10 729 793 \$ | 5 823 168 \$ | 0 \$ | 24 389 690 \$ | 54,2 fois |

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 inc. 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, incluant les services de courtage en valeurs mobilières de plein exercice, les services à la clientèle bien nantie, les services fiduciaires, les services de compensation de tiers de même que la conception et la distribution de produits de placement ainsi que les solutions de courtage autogérées. Martin Gagnon est Membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Faits saillants et réalisations 2021

Le secteur de Gestion de patrimoine, sous la direction de Martin Gagnon, est le chef de file au Québec et est solidement implanté à l'échelle du Canada. Il dessert tous les segments de marché en privilégiant les services-conseils et la proximité avec les clients. La gamme complète de produits et de solutions de gestion de patrimoine est offerte par l'entremise d'un réseau de distribution multicanal et d'un modèle d'affaires distinctif. Le secteur de Gestion de patrimoine propose également des services aux conseillers indépendants et à une clientèle institutionnelle.

En 2021, le secteur de Gestion de patrimoine a connu une excellente performance :

- Le résultat net du secteur de Gestion de patrimoine atteint 655 M\$ pour l'exercice 2021 comparativement à 535 M\$⁽¹⁾ pour 2020, en hausse de 22 %.
- Le revenu total du secteur s'établit à 2 169 M\$ pour l'exercice 2021, par rapport à 1 859 M\$⁽¹⁾ pour l'exercice 2020, une hausse de 17 %.
- Enfin, le ratio d'efficacité pour l'exercice 2021 s'améliore de 1,6 point de pourcentage pour s'établir à 58,9 %, comparativement à 60,5 %⁽¹⁾ en 2020.
- Au 31 octobre 2021, les actifs sous administration et sous gestion totalisent 768,7 G\$, en hausse de 172,1 G\$ par rapport au 31 octobre 2020.
- Les principales réalisations stratégiques du secteur de Gestion de patrimoine sont :
 - Nouvelle tarification à 0 \$ de commission pour les investisseurs sur la plateforme de courtage en ligne.
 - Implantation d'un nouveau modèle hybride avec le secteur des Particuliers et Entreprises pour les plus petits épargnants.
 - Mise en œuvre d'une solution de gestion de relation client (Client Relation Management ou CRM) pour les conseillers en placement afin d'offrir à leurs clients un niveau de service hautement personnalisé.
 - Lancement de nos premiers fonds négociés en bourse d'investissement responsable.
 - Promotion d'une mission commune et d'une approche client intégrée et accent sur la collaboration entre les employés du secteur de Gestion de patrimoine et les autres secteurs de la Banque.

(1) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020, certains montants ont été reclassés par rapport à ceux présentés précédemment.

Rémunération totale directe en 2021

La composition de la rémunération de Martin Gagnon a été modifiée dans le cadre de l'introduction du programme SYNERGIE – Dirigeants et sa rémunération totale directe cible a été ajustée en 2021.

Compte tenu de la performance exceptionnelle de la Banque et de la performance individuelle de Martin Gagnon, sa rémunération directe totale a été établie à 4 487 534 \$ dont une portion est attribuable à une révision de la rémunération cible⁽¹⁾, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

| Rémunération | | Rémunération | | Rémunération | | Rémunération | | Rémunération | |
|-----------------|--------------|-------------------|--------------|------------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------------|
| TOTALLE DIRECTE | | FIXE | VARIABLE | EN | DIFFÉRÉE | UAP | UAR | Options | UAD ⁽²⁾ |
| | | (salaire de base) | | ESPÈCES | | | | d'achat | |
| | | | | (prime annuelle) | | | | d'actions | |
| | | 16 % | 84 % | 40 % | 60 % | | | | |
| 2021 | 4 487 534 \$ | 511 105 \$ | 3 976 429 \$ | 1 502 000 \$ | 2 474 429 \$ | 1 005 000 \$ | 974 400 \$ | 346 529 \$ | 148 500 \$ |
| 2020 | 2 746 959 \$ | 475 015 \$ | 2 271 944 \$ | 728 175 \$ | 1 543 769 \$ | 1 068 750 \$ | 0 \$ | 332 519 \$ | 142 500 \$ |

(1) Le 13 mars 2020, le BSIF a indiqué qu'il s'attendait à ce que toutes les banques suspendent toute forme d'augmentation de la rémunération des Membres de la haute direction visés. Cette mesure ayant été levée en 2021, la Banque a procédé à des ajustements à la rémunération totale directe cible prévue en 2020 de certains Membres de la haute direction visés.

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

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2021, Martin Gagnon respectait les exigences en matière d'actionariat de quatre fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Martin Gagnon à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 102,46 \$.

| Total actions | UAP | Plus-value des options d'achat d'actions acquises | UAR | UAD | Valeur totale | Multiple réel |
|---------------|--------------|---|------|--------------|---------------|---------------|
| 1 640 047 \$ | 5 261 375 \$ | 11 206 641 \$ | 0 \$ | 2 084 000 \$ | 20 192 063 \$ | 40,4 fois |

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 à chacun des Membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

La hausse de la rémunération totale directe versée pour l'ensemble des Membres de la haute direction visés est le reflet d'un exercice financier exceptionnel avec un dépassement du résultat net budgété. Le niveau de rémunération 2021 contraste avec celui de 2020 alors que les perturbations majeures de l'environnement global dans lequel a évolué la Banque ont affecté ses résultats financiers. Cela était essentiellement attribuable à l'augmentation considérable de ses dotations aux pertes de crédit due à la détérioration importante des perspectives macroéconomiques causée par la COVID-19, ce qui a réduit la rémunération variable octroyée aux Membres de la haute direction visés en 2020.

| Nom et poste principal | Exercice | Salaire (\$) | Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾ | Attributions fondées sur des options (\$) ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ | 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 (\$) |
|--|----------|--------------|---|---|--|---|--|--|--------------------------|
| | | | | | Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁹⁾ | Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁹⁾ | | | |
| Louis Vachon ⁽⁹⁾ Président et chef de la direction | 2021 | 1 125 015 | 4 302 028 | 2 118 920 | 2 140 313 | - | 970 000 | 4 180 | 10 660 456 |
| | 2020 | 1 125 015 | 3 375 000 | 1 687 520 | 1 231 875 | - | 918 000 | 3 693 | 8 341 103 |
| | 2019 | 1 125 015 | 3 375 000 | 1 687 531 | 1 451 250 | - | 751 000 | 4 074 | 8 393 870 |
| Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances | 2021 | 450 006 | 1 256 400 | 495 029 | 904 872 | - | 165 000 | 390 | 3 271 697 |
| | 2020 | 450 006 | 855 000 | 315 025 | 427 050 | - | 164 000 | 837 | 2 211 918 |
| | 2019 | 450 006 | 855 000 | 315 024 | 503 100 | - | 139 000 | 924 | 2 263 054 |
| Laurent Ferreira ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ Chef de l'exploitation | 2021 | 598 373 | 5 466 000 | 717 785 | 1 836 250 | - | 350 000 | 903 | 8 969 311 |
| | 2020 | 450 006 | 2 726 625 | 450 009 | 2 117 750 | - | 170 000 | 1 458 | 5 915 848 |
| | 2019 | 450 006 | 2 694 658 | 450 010 | 2 096 452 | - | 136 000 | 816 | 5 827 943 |
| Denis Girouard ⁽⁹⁾ Premier vice-président à la direction, Marchés financiers | 2021 | 450 006 | 3 900 525 | 495 022 | 2 925 755 | - | 253 000 | 621 | 8 024 929 |
| | 2020 | 450 006 | 2 726 625 | 450 009 | 2 117 750 | - | 251 000 | 1 334 | 5 996 724 |
| | 2019 | 450 006 | 2 694 658 | 450 010 | 2 096 452 | - | 213 000 | 1 631 | 5 905 758 |
| Martin Gagnon Coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale; premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine | 2021 | 511 105 | 1 979 400 | 495 029 | 1 502 000 | - | 915 000 | 1 971 | 5 404 505 |
| | 2020 | 475 015 | 1 211 250 | 332 519 | 728 175 | - | 97 000 | 2 500 | 2 846 459 |
| | 2019 | 475 015 | 1 211 250 | 332 530 | 857 850 | - | 74 000 | 2 436 | 2 953 081 |

7. Rémunération des membres de la haute direction

- (1) Les attributions à base d'actions et à base d'options d'achat d'actions 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 8 décembre 2021, 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 99,59 \$. 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 2021 est de 43 197 à Louis Vachon, 10 091 à Ghislain Parent, Denis Girouard et Martin Gagnon, et 14 632 à Laurent Ferreira.
- (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 cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 8 décembre 2021, soit 96,35 \$. 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 et Martin Gagnon en décembre 2021 est de 1 541.
- (4) Les Membres de la haute direction visés, à l'exception du président et chef de la direction, sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions versée sous forme d'UAR lorsque la rémunération différée excède 1 500 000 \$. La valeur de chaque UAR octroyée le 8 décembre 2021 a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, soit 99,59 \$. 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 en décembre 2021 est de 2 524 à Ghislain Parent, 40 252 à Laurent Ferreira, 29 074 à Denis Girouard et 9 784 à Martin Gagnon.
- (5) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à long terme sous forme d'options d'achat d'actions. La valeur des options d'achat d'actions attribuées en 2021 a été estimée à 10,98 \$ ou 11,4 % (ce qui représente la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black-Scholes de 2019 à 2021 du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 8 décembre 2021, soit 96,35 \$, en utilisant une hypothèse d'une durée de vie de 10 ans).

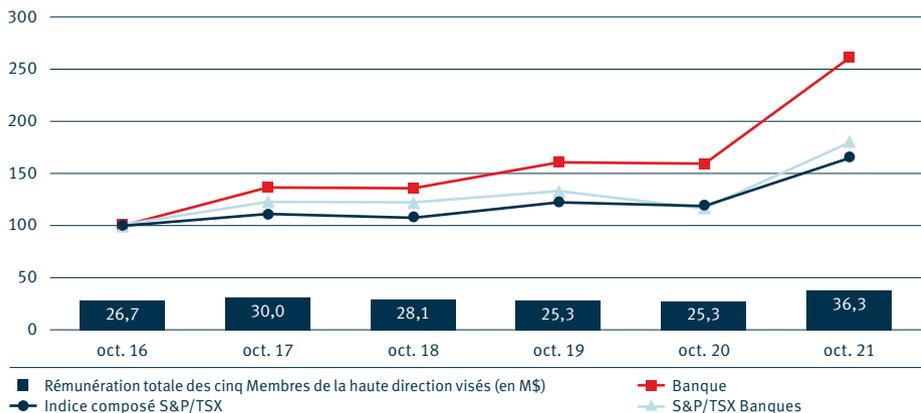
De plus, les hypothèses utilisées pour établir la juste valeur d'attribution, à des fins de rémunération, diffèrent de celles qui sont utilisées dans les notes complémentaires aux états financiers de la Banque. En effet, selon les normes internationales d'information financière, les options d'achat d'actions doivent être traitées comme une dépense dans les états financiers. Dans cette optique, différentes hypothèses sont utilisées pour arriver au facteur Black-Scholes approprié, notamment une durée de vie de l'option d'achat d'actions 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 d'achat d'actions attribuée en décembre 2021 a été établie à 13,74 % de la valeur de l'action (96,35 \$), soit un montant par option d'achat d'actions de 2,26 \$ supérieur 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 l'ensemble des 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) Louis Vachon a pris sa retraite le 31 octobre 2021. Laurent Ferreira lui a succédé à titre de président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2021.
- (10) Avant le 1^{er} février 2021, Laurent Ferreira et Denis Girouard codirigeaient le secteur des Marchés financiers.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Lien entre le RTA 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 2016 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 2016 et 2021, la hausse annualisée de la rémunération des Membres de la haute direction visés est de 6,3 %, comparativement à une hausse annualisée du RTA de près de 21,2 %.

Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

| | oct. 2016 | oct. 2017 | oct. 2018 | oct. 2019 | oct. 2020 | oct. 2021 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Banque | 100,00 \$ | 136,21 \$ | 135,15 \$ | 160,65 \$ | 158,16 \$ | 261,94 \$ |
| Sous-indice des banques S&P/TSX | 100,00 \$ | 123,03 \$ | 121,69 \$ | 134,17 \$ | 115,97 \$ | 180,35 \$ |
| Indice composé S&P/TSX | 100,00 \$ | 111,48 \$ | 107,68 \$ | 121,94 \$ | 119,14 \$ | 165,33 \$ |

Le graphique ci-dessus indique que l'action de la Banque a généré un rendement cumulatif total de 261,94 \$ entre 2016 et 2021. Le rendement total du titre de la Banque est largement supérieur à ceux du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé du S&P/TSX.

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

| | oct. 2016 | oct. 2017 | oct. 2018 | oct. 2019 | oct. 2020 | oct. 2021 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés (M\$) | 26,7 | 30,0 | 28,1 | 25,3 | 25,3 | 36,3 |
| Ratio rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés au RND attribuable aux Actionnaires aux fins du calcul de la rémunération | 1,7 % | 1,6 % | 1,4 % | 1,2 % | 1,2 % | 1,2 % |

L'histogramme présente la rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice. Malgré qu'il y ait eu certains changements parmi les Membres de la haute direction visés depuis 2016, la variation dans la valeur de la rémunération totale d'une année à l'autre s'explique principalement par le niveau d'atteinte du PRI (variant entre 73 % à 143 % entre 2016 et 2020) et par la performance exceptionnelle de la Banque en 2021 se reflétant dans le nouveau programme SYNERGIE – Dirigeants. La variation du ratio de la rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés comparée au BND attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires s'explique également par le niveau d'atteinte du PRI et du programme SYNERGIE – Dirigeants dont la principale mesure financière utilisée pour les calculer est le RND. Vous pouvez vous référer à la [page 73](#) pour plus de détails sur les objectifs à moyen terme et les résultats 2021.

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 2021.

| Nom | Date d'attribution | Attributions fondées sur des options | | | | Attributions fondées sur des actions | | | |
|-------------------------|--------------------|---|----------------------------------|-------------------------------|---|--|--|--|--|
| | | 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 (\$) (a) | 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 (\$) (a) | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payés ou distribués) (\$) | |
| Louis Vachon | 14 déc. 2011 | 266 672 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 18 233 698 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2012 | 248 296 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 15 915 774 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2013 | 222 472 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 12 793 252 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2014 | 185 240 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 10 101 137 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2015 | 266 588 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 16 072 591 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2016 | 220 304 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 10 523 922 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2017 | 219 156 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 8 398 058 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2018 | 224 104 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 9 786 622 | 63 204 | 6 475 898 | - | |
| | 9 déc. 2019 | 207 824 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 6 359 414 | 51 062 | 5 231 840 | - | |
| | 8 déc. 2020 | 222 628 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 6 881 431 | 47 893 | 4 907 129 | - | |
| Total | | 2 283 284 | | | 115 065 899 | 162 159 | 16 614 867 | | |
| Ghislain Parent | 8 déc. 2010 | - | - | 8 déc. 2020 | - | - | - | 822 379 | |
| | 14 déc. 2011 | - | 34,09 | 14 déc. 2021 | - | - | - | 1 453 200 | |
| | 12 déc. 2012 | - | 38,36 | 12 déc. 2022 | - | - | - | 465 087 | |
| | 10 déc. 2013 | 11 152 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 641 296 | - | - | 380 640 | |
| | 10 déc. 2014 | 43 908 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 2 394 303 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2015 | 63 192 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 3 809 846 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2016 | 36 556 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 1 746 280 | - | - | 273 705 | |
| | 11 déc. 2017 | 40 912 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 1 567 748 | 616 | 63 068 | 189 204 | |
| | 11 déc. 2018 | 41 836 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 1 826 978 | 14 775 | 1 513 863 | 132 338 | |
| | 9 déc. 2019 | 38 796 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 1 187 158 | 12 414 | 1 271 989 | 51 954 | |
| 8 déc. 2020 | 41 560 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 1 284 620 | 12 165 | 1 246 459 | - | | |
| Total | | 317 912 | | | 14 458 229 | 39 970 | 4 095 379 | 3 768 507 | |
| Laurent Ferreira | 10 déc. 2013 | 22 248 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 1 279 371 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2014 | 21 956 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 1 197 261 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2015 | 19 748 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 1 190 607 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2016 | 16 320 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 779 606 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2017 | 16 236 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 622 164 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2018 | 59 764 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 2 609 894 | 41 733 | 4 276 011 | - | |
| | 9 déc. 2019 | 55 420 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 1 695 852 | 32 059 | 3 284 725 | - | |
| | 8 déc. 2020 | 59 368 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 1 835 065 | 38 692 | 3 964 415 | - | |
| Total | | 271 060 | | | 11 209 820 | 112 484 | 11 525 151 | | |
| Denis Girouard | 14 déc. 2011 | 11 064 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 756 501 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2012 | 19 864 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 1 273 282 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2013 | 22 248 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 1 279 371 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2014 | 21 956 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 1 197 261 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2015 | 19 748 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 1 190 607 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2016 | 34 000 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 1 624 180 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2017 | 58 444 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 2 239 574 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2018 | 59 764 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 2 609 894 | 32 568 | 3 336 956 | - | |
| | 9 déc. 2019 | 55 420 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 1 695 852 | 32 059 | 3 284 725 | - | |
| 8 déc. 2020 | 59 368 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 1 835 065 | 38 692 | 3 964 415 | - | | |
| Total | | 361 876 | | | 15 701 587 | 103 319 | 10 586 096 | | |
| Martin Gagnon | 14 déc. 2011 | 9 024 | 34,09 | 14 déc. 2021 | 617 016 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2012 | 28 398 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 1 820 312 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2013 | 24 920 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 1 433 025 | - | - | 304 512 | |
| | 10 déc. 2014 | 26 896 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 1 466 639 | - | - | 300 146 | |
| | 9 déc. 2015 | 21 188 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 1 277 425 | - | - | 178 595 | |
| | 12 déc. 2016 | 43 408 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 2 073 600 | - | - | 325 024 | |
| | 11 déc. 2017 | 43 184 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 1 654 811 | 650 | 66 572 | 199 715 | |
| | 11 déc. 2018 | 44 160 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 1 928 467 | 21 378 | 2 190 391 | 139 690 | |
| | 9 déc. 2019 | 40 952 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 1 253 131 | 17 775 | 1 821 271 | 54 841 | |
| | 8 déc. 2020 | 43 868 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 1 355 960 | 17 223 | 1 764 618 | - | |
| Total | | 325 998 | | | 14 880 386 | 57 026 | 5 842 852 | 1 502 523 | |

(1) La valeur des options d'achat d'actions 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 2021, soit 102,46 \$, et le prix de levée des options d'achat d'actions multiplié par le nombre d'options d'achat d'actions 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 2021, soit 102,46 \$.

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 2021.

| 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 | 2 118 314 | 5 470 684 | 2 140 313 |
| Ghislain Parent | 375 738 | 1 439 335 | 904 872 |
| Laurent Ferreira | 299 623 | 3 977 236 | 1 836 250 |
| Denis Girouard | 458 173 | 4 214 835 | 2 925 755 |
| Martin Gagnon | 417 401 | 1 958 570 | 1 502 000 |

- (1) Le montant représente la valeur totale qui aurait été réalisée si les options d'achat d'actions 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 71,94 \$ alors que le prix de levée des options d'achat d'actions variait de 54,69 \$ à 71,86 \$.
- (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 2021 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 Actionnaires 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 d'achat d'actions 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 d'achat d'actions faite dans le but d'en émettre de nouvelles
 - prolongation de la durée d'une option d'achat d'actions 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 d'achat d'actions déjà octroyée à ces participants en vertu du Régime d'options
- Sans limiter la portée de ce qui précède, le Conseil peut notamment modifier le Régime d'options à l'une ou plusieurs des fins suivantes, sans avoir à obtenir l'approbation des Actionnaires :
 - modification des critères d'admissibilité et des limites de participation au Régime d'options
 - modification des conditions d'octroi et des règles d'acquisition et de levée des options d'achat d'actions

7. Rémunération des membres de la haute direction

- 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 d'achat d'actions
- Le Conseil peut également modifier les caractéristiques d'une option d'achat d'actions consentie à un participant (notamment le prix de levée, les conditions de levée ou la date d'expiration d'une option d'achat d'actions) 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 d'achat d'actions ou de reporter la date d'échéance des options d'achat d'actions déjà consenties
 - le Conseil aurait préalablement eu le pouvoir de consentir l'option d'achat d'actions modifiée
 - la modification ne cause pas un préjudice important aux droits des participants touchés par cette modification

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 d'achat d'actions 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 d'achat d'actions octroyées en vertu du Régime d'options, ne peut excéder 10 % du total des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.

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 2021.

| 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 | 11 348 680 | 57,93 \$ | 11 586 992 |
| Nombre de titres divisé par le nombre d'actions en circulation au 31 octobre 2021, soit 337 212 000 | 3,37 % | – | 3,44 % |

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, conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières.

| | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|--------|--------|-----------------------|
| Dilution : nombre d'options d'achat d'actions en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 337 212 000 | 3,37 % | 3,41 % | 3,61 % |
| Offre excédentaire : nombre d'options d'achat d'actions en circulation plus le nombre d'options d'achat d'actions restant à émettre, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé | 6,80 % | 5,18 % | 5,87 % ⁽¹⁾ |
| Taux d'épuisement : nombre d'options d'achat d'actions octroyées durant l'exercice (2 043 196) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé | 0,61 % | 0,53 % | 0,63 % |

(1) Pour l'exercice 2019, les pourcentages ont été ajustés par rapport à ceux présentés dans la circulaire 2020.

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 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"> Notez que les dispositions suivantes pour Louis Vachon, président et chef de la direction ont été convenues en date du 1^{er} août 2006 et qu'il a pris sa retraite en date du 31 octobre 2021 : <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 après 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 Pour les 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 cinq 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 Notez que la disposition suivante s'applique à Louis Vachon à titre de 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 Louis Vachon à titre de 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 \$ |

7. Rémunération des membres de la haute direction

| | |
|--|---|
| Cotisations des Membres de la haute direction | <ul style="list-style-type: none"> • 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 21 027 \$ par année • À la retraite, la somme accumulée en excédent des cotisations de base est convertie en rente additionnelle, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur |
| Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction | <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, 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, surveille le niveau de capitalisation, approuve la politique de placement, et approuve tout changement important jugé nécessaire pour assurer la pérennité des régimes.

En 2001, le comité de ressources humaines a constitué, sur une base proactive et volontaire, un comité de retraite regroupant des membres externes (dont quatre 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, d'examiner les états financiers et d'approuver les évaluations actuarielles. Le comité de retraite relève du comité de ressources humaines. 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 retraite en début d'exercice. La note 23 des états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de surplus.

Le tableau de la page suivante présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2021, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2020 au 31 octobre 2021, 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 2021.

Soulignons que les montants présentés dans le tableau de la page suivante 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 | 36,1 | 1 500 000 ⁽¹³⁾ | 1 500 000 ⁽¹³⁾ | 24 053 000 | 970 000 | (1 465 000) | 23 558 000 |
| Ghislain Parent | 16,2 | 175 000 | 274 000 | 2 551 000 | 165 000 | (146 000) | 2 570 000 |
| Laurent Ferreira | 23,1 | 93 000 | 246 000 | 1 352 000 | 350 000 | (118 000) | 1 584 000 |
| Denis Girouard | 10,5 | 92 000 | 110 000 | 1 421 000 | 253 000 | (29 000) | 1 645 000 |
| Martin Gagnon | 27,4 | 359 000 | 565 000 | 5 493 000 | 915 000 | (319 000) | 6 089 000 |

- 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, Laurent Ferreira, Denis Girouard et Martin Gagnon.
- Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006, il a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, de 2,5 % du salaire par année pour la période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2017, et 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022, et le crédit prévu selon les dispositions du régime par la suite.
- Les années de service créditées de Ghislain Parent, Laurent Ferreira, Denis Girouard 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 1^{er} novembre 2018 pour Laurent Ferreira, le 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard et le 1^{er} juillet 2016 pour Martin Gagnon.
- Les années de participation antérieures au 1^{er} novembre 2018 pour Laurent Ferreira sont attribuables au régime de retraite des employés de la Banque Nationale du Canada. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au régime de retraite des employés désignés de la Banque. Les années de participation antérieures au 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard sont attribuables au régime de retraite des employés de la Banque Nationale du Canada. 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 1^{er} janvier 2014 selon les hypothèses comptables. La revalorisation de la rente après l'âge normal de retraite a été introduite au 1^{er} janvier 2014, et ce, pour tous les employés. Elle se calcule sur une base d'équivalence actuarielle, ce qui signifie que la valeur actuarielle de la rente demeure inchangée. Cette disposition est nécessaire afin de ne pas pénaliser les employés qui décident de repousser leur retraite au-delà de l'âge normal de retraite.
- 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, 62 ans pour Ghislain Parent et Martin Gagnon, 63 ans pour Laurent Ferreira et 64 ans pour Denis Girouard), 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 2020 ou au 31 octobre 2021. 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 2,85 % au 31 octobre 2020 et de 3,40 % au 31 octobre 2021. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 3,00 % au 31 octobre 2020. 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 au niveau 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; et
- un licenciement sans cause résultant d'une initiative de la Banque au cours des deux années suivant le changement de contrôle, ou la démission du Membre de la haute direction suivant une réduction significative de sa rémunération ou de ses responsabilités, ou son transfert dans un autre établissement, sans l'accord du Membre de la haute direction, au cours des deux années suivant le changement de contrôle.

La politique ne s'applique pas à une démission volontaire, à une terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante, à une rétrogradation ou à une cessation d'emploi motivée par une performance insatisfaisante.

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

Aucune modification n'a été apportée à la politique de cessation d'emploi en cas de changement de contrôle au cours de l'exercice 2021.

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 en espèces | Annulation | | Calcul au prorata du nombre de mois travaillés | | |
| UAP / UAR ⁽²⁾ | Annulation | | Acquisition à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ ou selon les dates d'échéances établies, à la première des deux éventualités | 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 d'achat d'actions | Délai de 90 jours pour lever les options d'achat d'actions acquises | Annulation | Délai octroyé pour lever les options d'achat d'actions acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les options d'achat d'actions acquises non levées et les options d'achat d'actions non acquises sont annulées | Les options d'achat d'actions non acquises deviennent immédiatement acquises. Délai de 12 mois accordé pour lever les options d'achat d'actions | Acquisition des options d'achat d'actions non acquises et délai pour lever les options d'achat d'actions acquises selon l'échéancier initial |
| 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 monnayer les unités | Acquisition à la retraite et délai jusqu'au 1 ^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la retraite pour monnayer les unités |
| 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.

Louis Vachon a pris sa retraite le 31 octobre 2021 et aucune valeur supplémentaire ne lui a été versée. Le tableau suivant indique les sommes supplémentaires estimatives qui auraient été versées aux autres Membres de la haute direction visés si leur emploi avait pris fin le 31 octobre 2021. 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⁾ |
| Ghislain Parent | – | – | 1 956 912 \$ |
| Laurent Ferreira | – | – | 6 020 813 \$ |
| Denis Girouard | – | – | 5 135 512 \$ |
| Martin Gagnon | – | – | 2 752 180 \$ |

- (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 2021 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 2021. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2021, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 3 520 155 \$ pour Ghislain Parent, 11 445 976 \$ pour Laurent Ferreira, 15 243 580 \$ pour Denis Girouard et 5 225 230 \$ pour Martin Gagnon.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2021 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 d'achat d'actions et d'actions déjà octroyées au cours des exercices antérieurs à 2021. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2021, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 7 520 454 \$ pour Ghislain Parent, 9 608 135 \$ pour Laurent Ferreira, 8 848 710 \$ pour Denis Girouard et 5 537 487 \$ pour Martin Gagnon.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

La Banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux Actionnaires d'évaluer ses politiques et ses pratiques de rémunération. La présente section de la Circulaire fournit l'information complémentaire sur les preneurs de risques importants, comme l'exigent 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 premiers vice-présidents ou postes plus élevés ainsi que Dirigeants et certains spécialistes (principalement les directeurs généraux) des Marchés financiers sont considérées comme des preneurs de risques importants. De plus, le comité de ressources humaines prend en considération toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes, peuvent prendre des décisions qui ont une influence marquée sur l'exposition au risque de la Banque.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Rémunération attribuée en 2021

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants pour les exercices 2020 et 2021. 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 | 2021 | | 2020 | |
|--|-------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| | Membres de la haute direction visés | Employés ciblés | Membres de la haute direction visés | Employés ciblés |
| Nombre d'employés | 5 | 223 | 5 | 207 |
| Rémunération fixe | | | | |
| • En espèces (non différée) | 3,1 \$ | 45,9 \$ | 3,0 \$ | 43,7 \$ |
| Rémunération variable | | | | |
| • En espèces (non différée) | 9,3 \$ | 145,0 \$ | 6,6 \$ | 125,8 \$ |
| • En actions et titres liés à des actions (différée) | 21,2 \$ | 114,1 \$ | 14,1 \$ | 87,2 \$ |
| Rémunération différée | | | | |
| En cours ⁽¹⁾ | | | | |
| • Acquise | 141,2 \$ | 100,5 \$ | 49,6 \$ | 35,0 \$ |
| • Non acquise | 84,0 \$ | 301,6 \$ | 35,4 \$ | 167,3 \$ |
| Païement en cours d'exercice | 27,4 \$ | 95,7 \$ | 35,9 \$ | 103,2 \$ |

(1) Les montants rapportés dans la rémunération différée en cours ont été fixés en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2021, soit 102,46 \$ et au 31 octobre 2020, soit 63,94 \$.

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 2021, 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 ainsi que les indemnités de départ.

Les montants sont en millions de dollars.

| Autre rémunération | 2021 | | 2020 | |
|---|-------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|------------------|
| | 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 | 6 | 0 | — ⁽¹⁾ |
| • Primes à la signature | 0 \$ | 4,3 \$ | 0 \$ | |
| • Primes garanties | 0 \$ | 4,5 \$ | 0 \$ | |
| Indemnités de départ | | | | |
| • Nombre d'employés | 0 | 5 | 0 | — ⁽¹⁾ |
| • Indemnités de départ | 0 \$ | 13,6 \$ | 0 \$ | |

(1) Considérant le faible nombre d'employés ayant reçu des primes à l'embauche et des indemnités de départ en 2020 et afin de protéger leur confidentialité, la Banque a remis au BSIF les renseignements au sujet des primes à l'embauche et des indemnités de départ versées en 2020 aux preneurs de risque importants. Ces renseignements comprenaient notamment le nombre de preneurs de risque importants ayant touché des primes à l'embauche et des indemnités de départ ainsi que les montants versés.

8.

Autres renseignements

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

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 24 janvier 2022, 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 | 33 711 076 ⁽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 de l'exploitation, 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 96 % sont garantis.

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

En vertu de la Loi et de son mandat, le comité de révision et de gouvernance est chargé de superviser les opérations avec les apparentées, soit un groupe composé notamment des administrateurs et des Membres de la haute direction de la Banque. Le comité de révision et de gouvernance a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec les apparentées. En général, toutes les opérations avec des apparentées doivent être aux conditions du marché à moins, dans le cas de produits et services bancaires destinés aux employés de la Banque, de stipulation contraire aux termes des lignes directrices de politiques approuvées qui régissent tous les employés.

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 2021 (\$) | Encours au 24 janvier 2022 (\$) | Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021 | Garantie du prêt | Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2021 (\$) |
|---|--|--|---------------------------------|--|------------------|---|
| PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES | | | | | | |
| – | – | – | – | – | – | – |
| AUTRES PLANS | | | | | | |
| FERREIRA, Laurent Président et chef de la direction | Prêts consentis par la Banque | 3 320 490,05 \$ ⁽²⁾ | 4 814 998,45 \$ ⁽²⁾ | – | – | – |
| | Prêts consentis par la Banque | 149 753,52 \$ ⁽³⁾ | 145 446,82 \$ ⁽³⁾ | – | – | – |
| GAGNON, Martin Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et Coprésident et cochef de la direction, FBN | Prêts consentis par la Banque | 1 942 735,50 \$ ⁽⁴⁾ | 551 549,78 \$ ⁽⁴⁾ | – | – | – |
| | Prêts consentis par la Banque | 500 000,00 \$ ⁽⁵⁾ | 488 821,75 \$ ⁽⁵⁾ | – | – | – |

- (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'une marge de crédit hypothécaire, nommée Tout-En-Un Banque Nationale, garantie par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque, soit le taux de base moins 0,5 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base en vigueur divisé par 2.
- (3) Ce montant représente le solde de prêt garanti par une hypothèque immobilière consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle.
- (4) Ce montant représente le solde d'une marge de crédit hypothécaire, nommée Tout-En-Un Banque Nationale, garantie par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque, soit le taux de base moins 0,5 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base en vigueur divisé par 2.
- (5) Ce montant représente le solde d'une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque.

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 1 409 006,16 \$ (incl. taxes). Le contrat d'assurance, renouvelable, se terminera le 1^{er} septembre 2022.

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'Assemblée sera déposé sur bnc.ca et sedar.com.

8. Autres renseignements

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 2021](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout Actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2021, un exemplaire de la Notice annuelle 2021 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 2021, 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 premier vice-président, Affaires juridiques et 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 [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 et du sous-comité du Conseil
- Mandats du président du Conseil et des présidents des comités et du sous-comité du Conseil
- Normes 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
- Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes

Vous trouverez également le Rapport ESG, le Rapport GIFCC, le Cahier de protection des renseignements personnels et le Cahier Inclusion et Diversité 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, 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 Actionnaires.

**BANQUE NATIONALE DU CANADA**

Dominic Paradis

Premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 23 février 2022

Annexe A

Propositions d'Actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3 a soumis huit propositions en français (propositions n°1 à 8) pour examen à l'Assemblée. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que les propositions nos. 1 à 3 et a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote, les propositions nos. 4 à 8. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des huit propositions présentées à la Banque par le MÉDAC, ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

Une proposition relative au plan d'action climatique de la Banque a été soumise par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), au nom de Mme Diana M. Smith qui est représentée par Stephen Whipp Financial. Suite à des discussions avec la Banque, ces proposeurs ont accepté de retirer la proposition.

La Banque remercie ces Actionnaires et leurs représentants d'avoir pu dialoguer avec eux sur des sujets importants pour la Banque.

PROPOSITION N° 1

Soumise au vote des Actionnaires

« Devenir une société « d'intérêt social »

Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Argumentaire

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains⁽¹⁾ », en Colombie-Britannique⁽²⁾ et prévue par le projet de loi 797⁽³⁾, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁽⁴⁾ :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]

2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier⁽⁵⁾ ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

- (1) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>
- (2) « Bill M 209 – 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>
- (3) « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>
- (4) « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>
- (5) Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise.>

Position de la Banque :

La Banque reconnaît que l'apport des parties prenantes est nécessaire à son succès. Elle est consciente du rôle qu'elle a à jouer dans la société en tant qu'institution financière, mais également en tant que citoyen corporatif et employeur de choix. Un dialogue constructif, ouvert et transparent avec les parties prenantes permet à la Banque d'identifier et comprendre leurs points de vue et préoccupations, et d'ainsi répondre adéquatement aux besoins changeants de notre société. La croissance de la Banque est ancrée depuis longtemps dans le dialogue avec les parties prenantes qui participent au succès de l'institution.

Ainsi, le Conseil a adopté en 2018 la mission commune de la Banque, qui vise à avoir un impact positif dans la vie des gens en bâtissant des relations à long terme avec ses clients, employés et la communauté. Au-delà des mots, cette mission se traduit concrètement dans l'organisation en établissant les fondations sur lesquelles s'articulent les valeurs de la Banque et ses objectifs, qui à leur tour, se reflètent dans le tableau de bord commun des Membres de la haute direction et qui dictent les orientations de tous les secteurs d'activités. De façon générale, le Conseil est responsable de s'assurer que les décisions prises par la Banque soient conformes à ses valeurs.

Le comité de révision et de gouvernance est chargé de superviser la stratégie de la Banque en matière d'ESG et doit s'assurer que la Banque exerce ses activités conformément à sa mission commune. Il est aussi responsable de superviser la mise en œuvre de mesures visant à favoriser la communication avec les parties prenantes de la Banque. De plus, le comité est chargé de l'application de la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes.

En plus des exigences réglementaires auxquelles la Banque est assujettie, celle-ci choisit également volontairement d'adhérer à des initiatives ou de prendre des engagements, notamment ESG, et de divulguer ses cibles et les progrès y étant rattachés. Par exemple, la Banque a signé les Principes bancaires responsables de l'ONU, dont le 4^e principe concerne les parties prenantes et prévoit l'engagement de consulter, de communiquer et de s'associer avec celles-ci de façon proactive et responsable, pour accomplir les objectifs de la société. Ainsi, la Banque formalise déjà son engagement à dialoguer et tenir compte des intérêts de ses parties prenantes de diverses façons. De plus, en vertu du 3^e principe des Principes bancaires responsables de l'ONU, la Banque s'est engagée à travailler de manière responsable avec ses clients pour encourager des pratiques durables et permettre des activités économiques qui créent une prospérité partagée pour les générations actuelles et futures.

En conséquence, le Conseil est d'avis que le fait que la Banque devienne une société d'intérêt social ne changerait pas de manière significative la façon dont elle fait affaire. De plus, cela ne modifierait pas la place importante que prennent déjà les parties prenantes à la Banque et celle-ci poursuivra ses efforts d'engagement auprès de ses parties prenantes et continuera à améliorer son dialogue avec celles-ci sur une base continue.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 2

Soumise au vote des Actionnaires

« Vote consultatif sur la politique environnementale

Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Lors des assemblées annuelles d'actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d'actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d'évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l'activation d'une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le *Rainforest Action Network*⁽¹⁾ nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d'action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16^e et 21^e rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l'humanité qui en dépend vont s'accroître et devenir douloureusement palpables bien avant 2050⁽²⁾ : « La vie sur Terre peut se remettre d'un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L'humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s'attaquer aux changements climatiques, afin d'éviter les répercussions économiques qu'ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine⁽³⁾.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se doter d'une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s'ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

(1) <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

(2) <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

(3) <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presser-le-pas/> »

Position de la Banque :

Tel que décrit dans la [proposition n° 1](#) précédente, la Banque entretient un dialogue avec ses parties prenantes. La Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes prévoit un dialogue avec ses Actionnaires, mais ne s'y limite pas. Elle inclut également notamment ses employés, ses clients, les régulateurs et gouvernements ainsi que des associations comme l'ONU via son programme pour l'environnement – initiative finance.

Au cours du dernier exercice financier, les objectifs et le plan d'action en matière environnementale et climatique de la Banque ont d'ailleurs été des sujets couverts dans le cadre de cet exercice. Ce faisant, la Banque a interagi avec plusieurs parties prenantes afin d'obtenir leurs points de vue, d'échanger sur toute préoccupation qu'elles pourraient avoir et d'expliquer davantage sa stratégie par rapport à ces sujets.

Le Conseil est d'avis qu'un mécanisme de dialogue est plus efficace qu'un vote consultatif sur une politique environnementale. Le Conseil estime que le dialogue que la Banque entretient avec ses actionnaires répond entièrement au besoin soulevé par le MÉDAC dans sa proposition et en plus permet une réelle interaction dynamique et constructive avec toutes ses parties prenantes, au lieu de circonscrire la démarche dans un vote consultatif seulement ouvert aux actionnaires. Le dialogue permet également à la Banque d'obtenir en temps réel et de toutes ses parties prenantes des pistes de réflexion concrètes sur sa stratégie afin de la faire évoluer au fil du temps.

Enfin, soucieuse de s'engager dans la transition vers une économie nette zéro et la décarbonisation de ses clients, la Banque s'est donnée des objectifs ambitieux, dont les suivants :

- Le plan de la Banque contient l'objectif de réduire de 25 % ses GES par rapport au niveau de 2019 avant la fin de 2025.
- Ayant signé l'Alliance bancaire Net Zéro en octobre 2021, elle s'est engagée à bonifier ses cibles et sa divulgation conformément aux exigences de cet accord. En vertu de celui-ci, elle vise notamment à aligner les émissions de GES opérationnelles (*scope 1* et *2*) et celles de son portefeuille de prêts et d'investissements (*scope 3*) afin d'atteindre le net zéro d'ici 2050 ou plus tôt. Dans le cas des banques, le *scope 3* inclut les GES de *scope 1*, *2* et *3* des clients de leur portefeuille de prêts et d'investissement. Ainsi, dans les 18 mois suivant son adhésion, la Banque doit fixer des cibles pour 2030 (ou plus tôt) et pour 2050, avec des cibles intermédiaires tous les 5 ans. Tous les objectifs seront régulièrement révisés afin de garantir leur cohérence avec les données scientifiques les plus récentes. De plus, les banques doivent utiliser des scénarios de décarbonisation reconnus et fondés sur la science afin de définir des cibles qui sont alignées avec l'objectif de l'Accord de Paris⁽¹⁾.
- Les premières cibles de 2030 à être établies se concentreront sur les secteurs prioritaires où la Banque peut avoir l'impact le plus significatif, c'est-à-dire les secteurs les plus intensifs en GES au sein de son portefeuille. Ces objectifs seront régulièrement révisés afin de garantir leur cohérence avec les données scientifiques les plus récentes. Dans les 36 mois suivant son adhésion, la Banque s'est engagée à fixer une nouvelle série de cibles sectorielles pour l'ensemble ou une majorité significative des secteurs à forte intensité de carbone spécifiés.

- La Banque s'est aussi engagée à publier annuellement les émissions absolues et l'intensité des émissions conformément aux meilleures pratiques. Dans l'année qui suit la fixation des cibles, elle devra divulguer les progrès réalisés par rapport à une stratégie de transition révisée par le Conseil.
- La Banque a également officialisé sa position de ne pas offrir ni consentir de nouveaux services aux fins de l'exploration, de l'exploitation ou de la production de pétrole et de gaz dans l'Arctique ainsi que de ne pas financer de nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques.

Ainsi, certains engagements contiennent déjà des exigences de reddition de comptes à fréquence définie. Ces éléments bonifieront en continu la divulgation existante de la Banque à ce sujet et pourront servir à alimenter le dialogue sur ces sujets. La Banque décrit dans le Rapport GIFCC et le Rapport ESG accessibles à tous sur le site Internet bnc.ca, son plan quant à la réduction des GES. Ces rapports sont mis à jour annuellement et divulguent les progrès réalisés par la Banque au cours de la période visée. D'ailleurs, la Banque prévoit publier dans les prochaines semaines les mises à jour annuelles des Rapports GIFCC et ESG.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

(1) Limiter l'augmentation de la température globale à 2°C par rapport aux niveaux préindustriels, en visant 1,5°C.

PROPOSITION N° 3

Soumise au vote des Actionnaires

« Le français, langue officielle

Il est proposé que la langue de la banque soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

Argumentaire

Le siège de la banque est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide⁽¹⁾, y compris celui des réformes des Lois fédérale⁽²⁾ et québécoise⁽³⁾.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve⁽⁴⁾.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung⁽⁵⁾ (Suwon) est en coréen, Heineken⁽⁶⁾ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan⁽⁷⁾ (Yokohama) en japonais, Foxconn⁽⁸⁾ (Taiwan) en mandarin, Volkswagen⁽⁹⁾ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal⁽¹⁰⁾ (Clichy), Danone⁽¹¹⁾ (Paris), Christian Dior⁽¹²⁾ (Paris) et LVMH⁽¹³⁾ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

- (1) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>
- (2) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>
Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>
- (3) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>
- (4) *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>
- (5) *AAA 2021 Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9i0Ov58A>
- (6) *AAA 2021 Heineken* <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>
- (7) *AAA 2021 Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=OS9S5m3Rgt9k>
- (8) *AAA 2021 Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNj37Rt3Q0>
- (9) *AAA 2021 Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>
- (10) *AAA 2021 L'ORÉAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>
- (11) *AAA 2021 DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>
- (12) *AAA 2021 Christian DIOR* https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/
- (13) *AAA 2021 LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/> »

Position de la Banque :

Fondée à Québec en 1859, la Banque est l'une des six banques d'importance systémique au Canada. Elle est une institution financière de premier plan au Québec qui est présente dans toutes les provinces canadiennes et développe progressivement ses activités à l'international. Son siège social est situé à Montréal.

Au Québec, la langue officielle est le français. La Banque applique, depuis près de 40 ans, les dispositions de la Charte de la langue française. De ce fait, elle détient un certificat de francisation et a un comité de francisation. Le français est la langue de travail promue à tous les niveaux de l'organisation. La Banque s'assure de pouvoir toujours servir et communiquer avec ses parties prenantes en français, sans exclure l'usage de l'anglais et, si possible, d'autres langues.

Toutes les assemblées tenues au Québec se déroulent en français, et occasionnellement avec des passages dans une autre langue. De plus, toute partie présentée dans l'une ou l'autre de ces langues fait l'objet d'une traduction simultanée afin de s'assurer de la compréhension de toutes les parties prenantes. Toute personne peut donc écouter l'ensemble de l'assemblée et poser ses questions en français. De même, tous les documents relatifs à l'assemblée sont disponibles en français. Dans ce contexte, le Conseil ne considère pas nécessaire d'intégrer une mention relative au français dans les Règlements administratifs de la Banque.

Pour ces raisons, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

PROPOSITION N° 4

Non soumise au vote des Actionnaires

« Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

Argumentaire

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme⁽¹⁾.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni⁽²⁾ invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

- (1) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2]. *Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.
- (2) *Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code* : <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF> »

Position de la Banque :

Tout comme le MÉDAC, le Conseil est convaincu de la grande valeur du dialogue avec ses employés ainsi que de leur contribution directe aux prises de décision stratégique. Les employés sont d'ailleurs identifiés comme un des piliers de la mission commune de la Banque qui prône l'humain d'abord et qui veut créer un impact positif dans leur vie, celle des clients et des communautés dans lesquelles elle fait affaire. La poursuite du déploiement de cette mission, la transformation culturelle et le succès de la stratégie ESG était d'ailleurs une des priorités 2021 du Conseil identifiées dans la circulaire 2021 de la Banque.

Les employés sont une des parties prenantes visées par la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes. Ainsi, plusieurs occasions de dialogue sont créées en continu avec des intervenants de la Banque, telles que les réseaux sociaux internes, différents sondages, l'Ombudsman des employés et les multiples réseaux d'employés.

C'est pourquoi la stratégie Expérience employé de la Banque est assise sur la culture de collaboration et, au cœur de celle-ci se trouve l'écoute en continu des employés, tel que plus amplement décrit dans le Rapport ESG à la section « Cultiver l'écoute en continu »⁽¹⁾.

La prise de décision du secteur Expérience employé est appuyée notamment sur la Voix des employés. Il s'agit d'une multitude d'initiatives mises en place afin d'accéder directement et facilement à la rétroaction des employés par divers moyens (sondages, groupes de discussion, réseaux internes d'employés, plateformes, etc.), et ainsi les considérer dans la prise de décision ultime. Ces initiatives sont décrites dans le Rapport ESG également.

La Banque s'assure également que ses administrateurs soient compétents et aient une expérience par rapport à ces enjeux. C'est pourquoi les compétences « Expérience employé et rémunération de la haute direction » et « Gouvernance & culture d'entreprise » sont comprises dans la matrice de compétences de la Banque, divulguée au [Sommaire](#) de la Circulaire.

Tout comme par les années passées, la Banque continuera en 2022 d'évaluer des moyens d'accroître la participation des employés dans les réflexions et les décisions stratégiques à la lumière des meilleures pratiques, incluant celles contenues dans la proposition du MÉDAC ci-dessus. Les constats et nouvelles mesures alors mises en place seront intégrés à la reddition de comptes existante à ce sujet dans le Rapport ESG de la Banque.

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

(1) Rapport ESG, p.48. Ce rapport est disponible du site Internet bnc.ca consacrée à notre responsabilité sociale.

PROPOSITION N° 5

Non soumise au vote des Actionnaires

« Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

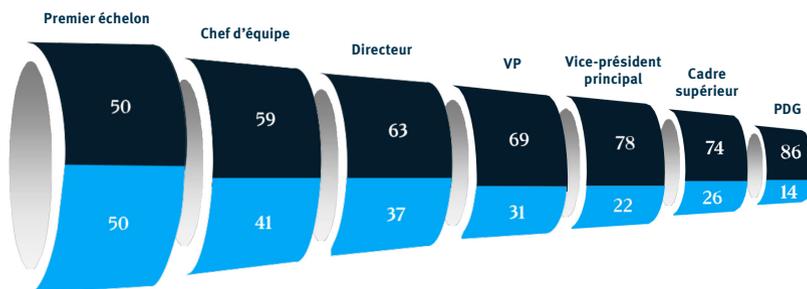
Argumentaire

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie⁽¹⁾, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

Présentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes

■ Hommes
■ Femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées⁽²⁾ », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

(1) *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples. »

Position de la Banque :

La Banque publie annuellement les données décrites dans la proposition du MÉDAC dans son Cahier Inclusion et Diversité. Ce document énumère également plusieurs initiatives dont le but est l'avancement des femmes. Il contient les cibles fixées en matière de représentativité, les progrès réalisés et les initiatives mises sur pied à ce sujet. Celui-ci peut être consulté dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la diversité, sous l'onglet « Engagement ». De plus, la partie 5 de la Circulaire traite également de la diversité au sein du Conseil et de la Haute direction.

Dans le but d'encourager le développement et la mobilité des femmes tout en renforçant la représentation féminine dans nos fonctions cadres, une panoplie d'initiatives ont été déployée, telles que l'établissement de nombreux partenariats avec l'industrie et des organisations externes afin de contribuer au développement de nos femmes identifiées comme relève, ainsi que la mise en œuvre d'initiatives de développement. D'ailleurs, la Banque a obtenu de nouveau en 2022 la reconnaissance de deux organismes externes pour la qualité de ses pratiques, soit l'Indice d'égalité des sexes de Bloomberg et la Certification parité-Niveau platine de La gouvernance au féminin. Le succès des initiatives mises en œuvre par la Banque est aussi mesuré en continu par notre Indice d'inclusion, intégré au tableau de bord exécutif, sur lequel le comité de ressources humaines a une visibilité trimestriellement.

De plus, plusieurs mesures visant le bien-être des employés incluant la conciliation travail – vie personnelle sont également offertes aux employés. Celles-ci sont décrites à la section « Favoriser le bien-être de nos employés » à la page 47 du [Rapport ESG](#).

Ceci étant dit, l'implication de la Banque envers ce sujet dépasse la divulgation : une structure a été mise en place afin d'assurer la bonne gouvernance en matière d'inclusion et de diversité. Ainsi, le Conseil Inclusion et Diversité a pour mandat de s'assurer d'un suivi trimestriel des avancées et d'une communication régulière au sein de chaque secteur, auprès du Bureau de la présidence et du comité de ressources humaines.

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

PROPOSITION N° 6

Non soumise au vote des Actionnaires

« Décarbonisation

Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.

Argumentaire

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde⁽¹⁾.

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005⁽²⁾ ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050⁽³⁾, voire au-delà⁽⁴⁾.

L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles⁽⁵⁾ ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la *Science Based Targets initiative* (SBTi)⁽⁶⁾.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales⁽⁷⁾ (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial⁽⁸⁾. Le GIEC⁽⁹⁾ a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète⁽¹⁰⁾ ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

(1) Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, *Rainforest Action Network* <https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

(2) Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada « de 40% à 45% » d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>

(3) « FACT SHEET: President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>

(4) « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat – European Commission*, 2016-11-23 https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr

(5) Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-aie-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>

- (6) <https://sciencebasedtargets.org/>
- (7) « Émissions de gaz à effet de serre », *Environnement et Changement climatique CANADA*, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>
- (8) *Carter et Dordi – Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf* <https://cascadainstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>
- (9) <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>
- (10) <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392> »

Position de la Banque :

La Banque a déjà adopté un plan quant à la réduction des GES, lequel est décrit dans le Rapport GIFCC qui est accessible à tous sur le site Internet bnc.ca. Elle travaille également en collaboration avec divers partenaires de l'industrie pour identifier et mettre en place de saines pratiques de gestion qui visent à promouvoir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Tel que décrit à la [proposition n° 2](#), la Banque s'est commise à plusieurs engagements visant à réduire ses GES et accompagner ses clients dans la transition vers une économie nette zéro incluant la signature de l'Alliance bancaire Net Zero. Conformément à cet engagement, les cibles intermédiaires que la Banque mettra en place et divulguera seront chiffrées, basées sur la science et ambitieuses. Les cibles prendront également en considération les objectifs fixés par le gouvernement fédéral.

Par ailleurs, la Banque est déjà en mouvement en termes de réduction des GES, telle qu'en témoigne la croissance du portefeuille de prêt d'énergie renouvelable qui est plus rapide que celle du portefeuille de prêt d'énergie non renouvelable divulguée dans le rapport GIFCC⁽¹⁾. Ce rapport est mis à jour annuellement et divulgue les progrès réalisés par la Banque au cours de la période visée. De plus, il indique également que 52 % du portefeuille de prêts ne présentait aucun risque significatif relativement aux risques climatiques au 31 octobre 2020⁽²⁾.

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

- (1) Rapport GIFCC, p. 16. Ce rapport est disponible dans la section consacrée au bilan social du site Internet bnc.ca, sous l'onglet « Engagement ».
- (2) Rapport GIFCC, p. 13.

PROPOSITION N° 7

Non soumise au vote des Actionnaires

« Comité du conseil en matière environnementale et climatique

Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Dans un entretien récent⁽¹⁾, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique⁽²⁾ de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada⁽³⁾, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

- (1) Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>
- (2) « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>
- (3) <https://changingclimate.ca/fr/> »

Position de la Banque :

La Banque est consciente de la possibilité que les enjeux environnementaux et sociaux affectent ses activités ou les communautés dans lesquelles elle fait affaire. Afin de gérer ce risque, la Banque s'assure d'avoir des administrateurs qui comptent parmi leurs principales compétences la responsabilité sociale, environnementale & développement durable, tel qu'indiqué dans la matrice de compétences dans le [Sommaire](#) de la Circulaire. Le Conseil peut également compter sur une équipe de direction expérimentée en termes de gestion de risques et d'ESG.

Compte tenu de l'importance des questions ESG, la Banque s'est déjà dotée d'une structure de gouvernance qui permet d'encadrer ce sujet adéquatement, notamment concernant la gestion des risques et des opportunités liés à ce domaine et le Conseil est d'avis que cette structure rencontre l'objectif visé par la proposition du MÉDAC ainsi que le commentaire formulé par Mark Carney.

Ainsi, tel que décrit à la [partie 5](#) de la Circulaire, le Conseil veille à ce que le facteur environnemental soit intégré dans les objectifs stratégiques à long terme et surveille l'évolution des initiatives environnementales et l'intégration des principes ESG. Ainsi, ses quatre comités ont la responsabilité d'examiner périodiquement les efforts déployés par la Banque afin d'assurer la conduite de ses activités conformément à des normes élevées de responsabilité d'entreprise. Essentiellement :

- De ces comités, le comité de révision et de gouvernance a la responsabilité de superviser la stratégie de la Banque en matière d'ESG; responsabilité qui est transversale et couvre tous les comités du Conseil. Il a également la responsabilité de se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière d'ESG, et s'assure que la Banque exerce ses activités conformément à ces pratiques et à sa mission commune. Le comité a également la responsabilité d'examiner périodiquement les principes ESG en vigueur à la Banque et de faire des recommandations pour les améliorer. Le comité s'assure que les pratiques de la Banque à cet effet soient saines et conformes à la législation. Il doit également remettre en question les décisions de la haute direction et conseiller, le cas échéant. Toute publication stratégique ESG doit être examinée par ce comité.
- Le comité de gestion des risques a la responsabilité, entre autres, de s'assurer que le cadre de gestion des risques tienne compte des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance afin qu'ils soient identifiés et surveillés de manière adéquate et qu'ils soient intégrés aux processus de gestion des risques en place. Le risque climatique fait donc partie intégrante de la gestion des risques de la Banque et est revu trimestriellement.
- Ensuite, le comité d'audit est responsable de surveiller les tendances liées aux mesures de contrôle et à l'intégration des facteurs environnementaux dans la divulgation de l'information financière. Une mise à jour sur la divulgation pour le GIFCC est présentée au minimum deux fois par année.
- Enfin, le comité de ressources humaines s'assure qu'il existe à la Banque des programmes en gestion des ressources humaines efficaces et veille entre autres à ce que la culture organisationnelle soit alignée sur les pratiques et stratégies ESG de la Banque. Ce comité s'intéresse à l'ensemble des pratiques en ressources humaines, notamment la santé et le bien-être des employés, la gestion des talents ainsi que l'inclusion et la diversité.

De plus, un comité exécutif est dédié uniquement aux questions ESG : il s'agit du groupe de travail ESG.

Sous le leadership du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances, et composé de plusieurs dirigeants de différents secteurs de la Banque, ce groupe a pour principale fonction d'élaborer et de soutenir les initiatives et la stratégie en matière de responsabilités ESG de la Banque. Ses membres se réunissent mensuellement. Ce groupe est responsable de la mise en oeuvre des recommandations du GIFCC, des Principes bancaires responsables de l'ONU et des engagements de la Banque en matière de changements climatiques, dont l'objectif du Net Zéro. Au minimum deux fois par année, le groupe de travail ESG fait rapport au comité de révision et de gouvernance sur ses avancées et les projets ESG en cours ou à venir. De plus, des présentations sont également faites ponctuellement au comité d'audit et au comité de gestion des risques sur des sujets d'intérêt particulier, tel que le rapport GIFCC.

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

PROPOSITION N° 8

Non soumise au vote des Actionnaires

« Matrice de matérialité

Il est proposé que la Banque intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.

Argumentaire

Il est possible de penser que vous sollicitez la participation des groupes d'actionnaires et d'investisseurs tout au long de l'année sur une variété de questions, y compris l'approche de la Banque en matière de gouvernance, votre approche et vos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la banque.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13⁽¹⁾) ce, conformément à l'approche prescrite par la *Global Reporting Initiative* (GRI).

(1) <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads//2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>»

Position de la Banque

La Banque place les relations avec ses parties prenantes au coeur de sa mission commune et reconnaît l'importance du dialogue avec elles. Tel que mentionné à la réponse à la [proposition n° 1](#), le 4^e Principe bancaire responsable étant l'engagement avec les parties prenantes, la Banque s'est déjà engagée à consulter, communiquer et s'associer avec les parties prenantes pour accomplir les objectifs de la société.

De plus, la Banque a entrepris des démarches afin de se doter d'une matrice de matérialité, lesquelles devraient se concrétiser au cours de l'année 2022. La Banque entend publier une première matrice inspirée d'un cadre reconnu dans le rapport ESG 2023.

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

RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

Siège social

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

Téléphone : 514 394-5000
Internet : bnc.ca

Registraire et agent des transferts

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

Société de fiducie Computershare du Canada

1500, boulevard Robert-Bourassa, 7^e étage
Montréal (Québec) Canada H3A 3S8

Téléphone : 1 888 838-1407
Télécopieur : 1 888 453-0330
Adresse électronique : service@computershare.com
Internet : computershare.com

Pour toute correspondance (adresse postale) :

Société de fiducie Computershare du Canada

100 University Avenue, 8th Floor
Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1

Toute autre demande peut être adressée aux :

Relations investisseurs

Banque Nationale du Canada

Tour de la Banque Nationale
600, rue De La Gauchetière Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2

Téléphone : 1 866 517-5455
Adresse électronique : relationsinvestisseurs@bnc.ca
Internet : bnc.ca/relationsinvestisseurs

Communication avec le Conseil

Les personnes qui souhaitent communiquer avec le Conseil, un comité ou sous-comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité ou sous-comité du Conseil ou tout autre administrateur, peuvent le faire par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du premier vice-président, Affaires juridiques et 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 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 en personne :

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.

Dans le cadre des efforts visant à atténuer les risques potentiels pour la santé et la sécurité associés à la COVID-19 et dans le respect des ordonnances et directives des différentes instances gouvernementales, la Banque suivra les protocoles de sécurité en vigueur au moment de l'Assemblée. Si vous décidez de participer à l'Assemblée en personne nous vous invitons à consulter le site bnc.ca/relationinvestisseurs afin de connaître les mesures applicables lors de l'Assemblée.

Inscription en ligne :

- **Détenteurs inscrits et fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits** – Leur présence est confirmée au moment de leur connexion à la webdiffusion via le canal « J'ai un accès ».

Les propriétaires véritables qui ne se sont pas nommés eux-mêmes ou une personne pour les représenter comme fondés de pouvoir et ensuite inscrits auprès de Computershare conformément à l'une des procédures décrites aux pages 13 à 15, ne pourront se joindre à l'Assemblée qu'à titre d'invité et ne pourront voter et poser des questions sur les sujets soumis à l'ordre du jour.

- **Invités** – Toute autre personne désirant assister à l'Assemblée pourra le faire à titre d'invité et leur présence sera confirmée au moment de leur connexion à la webdiffusion via le canal « je suis un invité ».

Pour toute question sur la manière de se connecter pour assister à l'Assemblée ou sur la procédure du vote durant l'Assemblée, veuillez vous référer au Guide de l'utilisateur – Assemblées générales annuelles virtuelles de Computershare qui est inclus dans l'envoi aux Actionnaires ou disponible sur bnc.ca ou sedar.com.

Enregistrement interdit – Il est interdit de faire des enregistrements audio ou vidéo de la webdiffusion 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. Tous les participants présents dans la salle ou sur la webdiffusion doivent se conformer aux directives du président de l'Assemblée. Le président de l'Assemblée peut intervenir afin d'interdire tout commentaire ou toute question qui, notamment :

- 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.

Si l'Assemblée est perturbée par des problèmes techniques ou d'autres problèmes importants, le président de l'Assemblée pourra ajourner ou suspendre l'Assemblée ou en accélérer le déroulement, ou prendre toute autre mesure qu'il juge appropriée dans les circonstances.

Ordre du jour – L'Assemblée se déroule suivant l'ordre prévu à l'avis de convocation préalablement publié et transmis aux Actionnaires. Seuls les détenteurs inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits peuvent poser une question ou soumettre des commentaires au sujet d'un point de l'ordre du jour avant le début du vote ou après la présentation du sujet traité selon l'une des options suivantes :

- **En personne** : en se présentant au micro prévu à cet effet
- **Par clavardage** : en utilisant la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question », un représentant de la Banque lira la question au moment opportun. Il est recommandé aux détenteurs inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés de transmettre leurs questions le plus tôt possible afin qu'elles soient traitées au moment opportun.
- **Par téléphone** : en soumettant son numéro de téléphone via la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question » afin de pouvoir être rejoint. Il est recommandé aux détenteurs inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés de transmettre leur numéro de téléphone le plus tôt possible afin d'être rejoints au moment opportun. Veuillez noter que votre numéro de téléphone ne sera pas partagé avec les autres participants de l'Assemblée.

Personnes habilitées à voter – Seuls les détenteurs inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits 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 ou une personne pour les représenter comme fondés de pouvoir et ensuite s'être inscrit auprès de Computershare conformément à la procédure décrite aux pages 13 et 15.

Participants à la webdiffusion – Une connexion Internet haute vitesse est nécessaire pour vous permettre de voter et pour que votre vote soit comptabilisé. Chaque participant à la webdiffusion est responsable de la qualité et de la stabilité de sa connexion Internet.

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, soit verbalement par téléphone ou par le biais d'un représentant de la Banque. Une période lui est allouée pour présenter son argumentaire, 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 ou d'un fondé de pouvoir dûment nommé et inscrit 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 prévue à la fin de l'Ordre du jour – Seuls les sujets ayant trait à la Banque peuvent faire l'objet de questions.

Les détenteurs inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits peuvent participer à la période de questions, selon l'une des options suivantes :

- **Avant l'Assemblée** : en communiquant avec le premier vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, dont les coordonnées sont indiquées à la page 138 de la Circulaire,
- **En personne** : en se présentant au micro prévu à cet effet
- **Par clavardage** : en utilisant la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question », un représentant de la Banque lira la question. Il est recommandé de transmettre vos questions le plus tôt possible afin qu'elles soient traitées au moment opportun.
- **Par téléphone** : en soumettant son numéro de téléphone via la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question » afin de pouvoir être rejoint. Il est recommandé de transmettre votre numéro de téléphone le plus tôt possible afin d'être rejoint au moment opportun. Veuillez noter que votre numéro de téléphone ne sera pas partagé avec les autres participants de l'Assemblée.

Les questions posées à propos d'un même sujet ou qui sont autrement liées seront regroupées, résumées et traitées en même temps. Les questions ou commentaires transmis par clavardage seront lus par un représentant de la Banque. Dans le cas où une vos questions dûment soumises serait restée sans réponse lors de l'Assemblée, la Banque s'engage à communiquer avec vous après l'évènement, si vous vous êtes identifié et avez fourni vos coordonnées.



MD Le logo BANQUE NATIONALE est une marque de commerce déposée de la Banque Nationale du Canada.