

Assemblée annuelle des actionnaires

21 avril 2023

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.



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/459589964>



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 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 2022 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant | Partie 1 de la Circulaire et Rapport annuel 2022 |
| 2 | Élire les administrateurs | Partie 1 de la Circulaire |
| 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 | Partie 1 de la Circulaire |
| 4 | Nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant | Partie 1 de la Circulaire |
| 5 | Examiner la proposition d'un actionnaire | Parties 1 et 7 de la Circulaire |
| 6 | Examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie | Partie 1 de la Circulaire |

Votez maintenant!
C'est simple.



Il est très important de lire attentivement la Circulaire avant de voter.

Consultez la Circulaire sur :
bnc.ca/investisseurs ou sedar.com

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, nous avons choisi de suivre les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la Circulaire.

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. Nous sommes fiers de poser ce geste pour l'environnement. Ainsi, à moins d'en faire la demande, vous ne recevrez pas la Circulaire par la poste.

Comment voter

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables détenant des actions à la date de clôture des registres, le 22 février 2023 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 des restrictions établies par la Loi sur les banques (Canada).

Vous êtes un **détenteur inscrit** lorsque vos actions sont détenues directement à votre nom auprès de Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), notre agent des transferts.

Vous êtes un **propriétaire véritable** lorsque vos actions sont détenues par un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière.

Afin de pouvoir exercer vos droits de vote rattachés à vos actions ordinaires de la Banque, vous recevrez par la poste ou par courriel, un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote, en plus de cet avis de convocation.

Pour plus de renseignements sur la procédure de vote, veuillez consulter la [partie 1](#) de la Circulaire.

DÉTENEUR INSCRIT



VOTER via le formulaire de procuration

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



Votre formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Computershare au plus tard le **mercredi 19 avril 2023 à 17 h (HAE)**.

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE



VOTER via le formulaire d'instructions de vote

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



Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions au plus tard le **18 avril 2023 avant 17 h (HAE)** pour que votre vote soit traité avant 17 h (HAE) le mercredi 19 avril 2023. 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 22 février 2023, 337 272 205 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi sur les banques (Canada).

Comment obtenir un exemplaire imprimé de la Circulaire

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

| DÉTENTEUR INSCRIT | | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE |
|--|--|--|
| Avant l'assemblée, composez le : | Après l'assemblée, composez le : | Composez le 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) |
| 1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays) | 1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays) | ou allez sur proxyvote.com et entrez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote. |
| Entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration. | | |

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 10 avril 2023 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.

Avec qui communiquer pour des questions ou de l'aide au vote

Pour toutes questions concernant le présent avis, les procédures de notification et d'accès, 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.

Comment participer à l'assemblée

Nous vous invitons à consulter la [partie 1](#) de la Circulaire et le code de procédure sur bnc.ca/investisseurs pour de plus amples détails, ainsi que pour connaître l'information la plus récente sur la façon d'assister à l'assemblée.

Les actionnaires pourront s'enregistrer et se connecter à la webdiffusion en direct à partir de 9 h (HAE), le 21 avril 2023. Nous recommandons de vous enregistrer à l'avance afin que l'assemblée puisse débiter à 10 h (HAE) précises.

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



Dominic Paradis

Montréal, le 22 février 2023

PRIORITÉS 2023 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 du Conseil pour 2023 :

- › Poursuivre la supervision du plan stratégique triennal ainsi que les grands projets de la Banque dans un contexte d'incertitude économique
- › 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 et priorités en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), notamment quant à nos engagements en matière climatique
- › Superviser la stratégie de la Banque en matière de main-d'œuvre, incluant la gestion des talents, l'évolution de l'organisation du travail et la transition au nouveau siège social de la Banque.

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.

Montréal, le 22 février 2023



Jean Houde
Président du conseil
d'administration

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du conseil d'administration et aux membres de la haute direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra de façon hybride cette année. Afin de permettre à tous nos actionnaires d'y participer, nous offrons la possibilité d'assister à l'assemblée virtuellement ou en personne.

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.



Laurent Ferreira
Président et
chef de la direction

Une solide performance dans une conjoncture incertaine

Nous pouvons être fiers de la performance financière soutenue de la Banque en 2022, alors que nous avons navigué dans un contexte d'incertitude et un environnement économique et opérationnel empreint de défis. Cette solide performance s'appuie sur nos trois piliers clés : notre culture nous incitant à être agiles, à faire preuve d'un esprit entrepreneurial et à être collaboratifs; notre leadership au Québec et notre positionnement stratégique axé sur le marché national, tout comme notre présence à l'international assurant la diversification de nos sources de revenus; et enfin notre approche disciplinée et équilibrée en ce qui a trait à la gestion de notre capital, de nos coûts et de nos risques. Encore une fois, nous pouvons être fiers du dévouement et du talent des employés, de nos relations estimables avec nos clients et de l'attention que nous avons continué à accorder à la création de valeur.

En 2023, le Conseil poursuivra ses activités reliées au plan stratégique triennal et aux investissements en technologie, en priorisant notre objectif d'impact humain et en privilégiant les pratiques en matière d'environnement, social et de gouvernance (ESG), la protection des renseignements personnels, la gestion des talents ainsi que la transition vers notre nouveau siège social. Nous continuerons également à mettre l'accent sur les marchés hors Québec et les segments à fort potentiel de croissance.

Nos engagements ESG

C'est avec fierté que nous avons continué à prioriser notre stratégie en matière de ESG, particulièrement par la gestion des incidences de nos activités climatiques et notre proactivité à créer des occasions permettant à nos clients de contribuer à une économie durable avec nous. Il est primordial pour nous de poursuivre la mise en place de notre plan d'action pour la neutralité carbone d'ici 2050 et le renforcement de notre soutien envers nos clients pendant cette transition environnementale.

Le Conseil a à cœur d'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 et compétente. Nous sommes heureux d'annoncer qu'Annick Guérard et Pierre Pomerleau seront nouvellement candidats à l'élection lors de l'assemblée. De plus, nous souhaitons remercier Andrée Savoie et Pierre Thabet, qui ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur, pour leur engagement et leur contribution. Finalement, après 12 ans comme administrateur, incluant 9 ans en tant que président du Conseil, je vous informe que je ne solliciterai pas également le renouvellement de mon mandat d'administrateur donc je quitterai le Conseil de la Banque à la fin de cette assemblée. Ce fut un honneur de siéger sur ce conseil d'administration et de le présider pendant toutes ces années, et je suis très fier de ce que nous avons accompli ensemble. Il me fait maintenant grand plaisir de vous annoncer qu'à la suite de cette assemblée, Robert Paré me succèdera à la présidence du Conseil d'administration de la Banque, sous réserve de sa réélection. Robert Paré, membre de ce Conseil depuis 2018 et reconnu pour sa grande expérience et ses qualités de leadership, reprendra avec compétence le rôle qui m'était dévolu.

Humain d'abord

La Banque a conservé, en 2022, son statut d'employeur de choix. Nous sommes demeurés engagés envers notre mission de prioriser « l'humain d'abord », tant auprès de nos employés que de nos clients et des communautés que nous desservons. Notre culture humaine et entrepreneuriale continue ainsi d'être au cœur de la réussite de la Banque.

Grâce à la solidité de notre bilan, à nos priorisations stratégiques et à notre équipe hautement talentueuse, nous abordons 2023 avec confiance.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.



Jean Houde
Président du conseil d'administration



Laurent Ferreira
Président et chef de la direction

Mise en garde à propos des déclarations prospectives

Certaines déclarations faites dans ce document sont des déclarations prospectives. Ces déclarations sont faites conformément à la législation en valeurs mobilières applicable au Canada et aux États-Unis. Les déclarations prospectives figurant dans le présent document peuvent comprendre, entre autres, des déclarations à l'égard des stratégies, des objectifs, des perspectives, des priorités, des engagements et des cibles de la Banque pour les exercices 2023 et suivants, notamment en matière de durabilité, de climat, d'inclusion et de diversité, incluant ses cibles intermédiaires de réduction des émissions financées et la poursuite de ses engagements auprès de l'alliance bancaire Net Zéro et du Partenariat pour la comptabilité financière du carbone, et des mesures qu'elle prendra pour les réaliser, du cadre réglementaire dans lequel elle évolue et de certains risques auxquels la Banque est confrontée. Ces déclarations prospectives sont habituellement marquées par l'emploi de verbes ou d'expressions verbales comme « prévoir », « croire », « estimer », « projeter », « planifier », « s'attendre à », « avoir l'intention de », par l'emploi de la forme future ou conditionnelle, notamment des verbes tels que « être », « devoir » et « pouvoir », et par l'emploi d'autres termes ou expressions similaires. Ces déclarations prospectives visent à aider les porteurs de titres de la Banque à comprendre la vision, la stratégie, les objectifs et les cibles de la Banque, notamment celles relatives à nos avancées environnementales, sociales et de gouvernance, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins.

Notre capacité à atteindre nos objectifs, nos priorités et nos cibles, notamment en matière d'avancées environnementales, sociales et de gouvernance, repose sur un certain nombre d'hypothèses, lesquelles sont assujetties à certains facteurs dont bon nombre sont indépendants de la volonté de la Banque et dont les effets sont difficilement prévisibles, y compris, entre autres, la conjoncture économique générale au Canada, aux États-Unis et dans certains autres pays où la Banque exerce des activités; le développement d'exigences réglementaires relatives au domaine environnemental, social et de gouvernance, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et la capacité de la Banque à répondre aux attentes de ses parties prenantes concernant les enjeux environnementaux et sociaux; la disponibilité d'information complète et de haute qualité sur les émissions de gaz à effet de serre et d'autres données de tiers; la capacité de la Banque à développer des indicateurs pour suivre efficacement nos progrès; le développement et le déploiement de nouvelles technologies et de produits durables; la capacité de la Banque à identifier les occasions liées au climat ainsi qu'à évaluer et gérer les risques liés au climat, les changements importants dans le comportement des consommateurs; la situation du logement, la capacité de la Banque à recruter des ressources clés et à les maintenir en poste; et l'incidence possible d'événements importants sur l'économie locale et internationale, y compris les conflits internationaux, les catastrophes naturelles et les urgences de santé publique comme la pandémie de COVID-19, dont l'évolution est difficile à prévoir et qui pourrait continuer d'avoir des répercussions pour la Banque.

Il est fort possible que les prévisions, projections, attentes ou conclusions expresses ou implicites de la Banque ne se révèlent pas exactes, que ses hypothèses ne soient pas confirmées et que sa vision, ses objectifs stratégiques et ses cibles de performance financières ne soient pas réalisés. La Banque recommande aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations prospectives, étant donné que divers facteurs pourraient faire en sorte que les résultats réels soient sensiblement différents des attentes, des estimations ou des intentions exprimées dans ces déclarations prospectives. Ces facteurs incluent le risque de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique et le risque environnemental et social, de même que certains risques dits émergents ou jugés importants lesquels sont décrits plus amplement dans la section « Gestion des risques » débutant à la page 65 du [Rapport annuel 2022](#).

La liste des facteurs de risque qui précède n'est pas exhaustive. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis dans la section « Gestion des risques » du [Rapport annuel 2022](#) et peuvent être mis à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels déposés par la suite. Les investisseurs et autres personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs susmentionnés ainsi que les incertitudes et les risques qu'ils comportent. À moins que la législation ne l'y oblige, la Banque ne prévoit pas mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, verbale ou écrite, qu'elle peut faire ou qui peut de temps à autre être faite en son nom. La Banque met en garde les investisseurs que ces déclarations prospectives ne sont pas des garanties de performances futures et que les événements ou résultats réels peuvent différer sensiblement de ces déclarations en raison d'un certain nombre de facteurs.

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Table des matières

| | |
|--|---------------|
| 1. Ordre du jour et renseignements sur le vote | P. 2 |
| 2. Candidats à un poste d'administrateur | P. 14 |
| 3. Rémunération des administrateurs | P. 33 |
| 4. Le Conseil et ses comités | P. 39 |
| 5. Pratiques de gouvernance | P. 55 |
| 6. Rémunération des Membres de la haute direction | P. 87 |
| 7. Propositions d'actionnaires | P. 143 |
| 8. Autres renseignements | P. 153 |

Glossaire

Autres membres de la haute direction : désigne tous les Membres de la haute direction à l'exception du président et chef de la direction.

CAU : Comité d'audit du Conseil

CGR : Comité de gestion des risques du Conseil

Conseil : Conseil d'administration de la Banque

CRG : Comité de révision et de gouvernance du Conseil

CRH : Comité de ressources humaines du Conseil

CT : Comité de technologie du Conseil

ESG : Environnement, social et gouvernance

Membres de la haute direction : désigne le président et chef de la direction ainsi que tous les premiers vice-présidents à la direction (équipe de direction)

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

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

L'information donnée dans cette Circulaire de sollicitation de procurations est en date du 22 février 2023. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

À moins d'indication contraire, les mots « BNC », « Banque », « nous », « notre » et « nos » renvoient à la Banque Nationale du Canada, le mot « actions » renvoie aux actions ordinaires de la Banque et les mots « actionnaire », « vous », « votre » et « vos » font référence à un détenteur d'actions ordinaires.

1.

Ordre du jour et renseignements sur le vote

Table des matières

| | |
|---|------|
| Ordre du jour | P. 3 |
| Transmission de la documentation relative à l'assemblée | P. 6 |
| Information relative à l'assemblée | P. 8 |
| Renseignements sur le vote | P. 8 |

Références

Notre Politique de vote à la majorité est disponible sous « Conseil d'administration » accessible sur bnc.ca/gouvernance.

Notre Notice annuelle 2022 est disponible sur bnc.ca/investisseurs.

Glossaire

Computershare : Société de fiducie Computershare du Canada

Deloitte : Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Détenteur inscrit : Vous êtes un détenteur inscrit (actionnaire inscrit) lorsque vos actions sont détenues directement à votre nom auprès de Computershare, notre agent des transferts. Vous avez reçu un formulaire de procuration.

Propriétaire véritable : Vous êtes un propriétaire véritable (actionnaire non inscrit) lorsque vos actions sont détenues par un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière. Vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote par votre intermédiaire.

ORDRE DU JOUR

Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant

Nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2022 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante de notre Rapport annuel 2022, disponible sur bnc.ca/investisseurs et sedar.com.

Élection des administrateurs

Vous êtes appelés à élire 14 candidats au poste d'administrateur. Jean Houde, Andrée Savoie et Pierre Thabet ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur. Tous les autres candidats sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception d'Annick Guérard et Pierre Pomerleau. Un sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat proposé est présenté dans la [partie 2](#) de la Circulaire.

Chaque administrateur élu 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.

L'élection des administrateurs s'effectuera conformément à notre [Politique de vote à la majorité](#). Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 72](#) de la partie 5.

**Le Conseil recommande
de voter EN FAVEUR
de chacun des candidats**

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

Dans le cadre d'un dialogue continu entre les actionnaires et le Conseil, vous êtes appelés à vous prononcer sur la résolution consultative relative à l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction.

Le Conseil, appuyé par le comité de ressources humaines, a la responsabilité de déterminer les objectifs et principes liés à l'approche en matière de rémunération de la haute direction. Le Conseil a pour objectif d'expliquer clairement 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 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.

L'an dernier, 96,24 % 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 92,76 % des actions votées au cours des 5 dernières années.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

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 2023. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, cette résolution 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.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction, veuillez consulter la [partie 6](#) 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.

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.

Nomination de l'auditeur indépendant

Nous vous demandons de voter à l'égard de la nomination de l'auditeur indépendant. Au cours de l'exercice 2022, 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.

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.

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 2022](#).

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

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 et honoraires versés. 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.

| | 2022 | 2021 |
|--|-------------------|------------------|
| | (\$) | (\$) |
| Honoraires d'audit ⁽¹⁾ | 5 700 000 | 5 200 000 |
| Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾ | 4 170 087 | 2 951 300 |
| Sous-total | 9 870 087 | 8 151 300 |
| Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾ | 295 579 | 469 189 |
| Autres honoraires ⁽⁴⁾ | 759 241 | 575 556 |
| Total | 10 924 907 | 9 196 045 |

- (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.

Le comité d'audit et le Conseil recommandent de voter EN FAVEUR de la nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque pour l'exercice débutant le 1^{er} novembre 2022 et se terminant le 31 octobre 2023.

Propositions d'actionnaires

Nous avons reçu dans les délais réglementaires des propositions de la part de deux actionnaires cette année, dont une seule est soumise au vote. Veuillez vous référer à la [partie 7](#) pour tous les détails à ce sujet.

Le Conseil recommande de voter CONTRE la proposition soumise au vote.

Les résolutions portant sur l'élection des administrateurs et la nomination de l'auditeur indépendant doivent être adoptées à la majorité des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir habiles à voter. Pour de plus amples renseignements au sujet de notre [Politique de vote à la majorité](#), veuillez consulter la [page 72](#) de la partie 5.

TRANSMISSION DE LA DOCUMENTATION RELATIVE À L'ASSEMBLÉE

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, nous avons 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.

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable qui détenez des actions ordinaires de la Banque en date du 22 février 2023 à 17 h (HNE), vous recevrez un avis expliquant comment accéder à cette Circulaire en ligne au lieu de la recevoir par la poste.

Vous recevrez 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 à vos actions ordinaires. Cet avis de convocation vous indiquera comment consulter cette Circulaire en ligne ou comment en obtenir un exemplaire imprimé.

PROCÉDURES DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS

+ RAPIDE

+ ÉCOLOGIQUE

+ ÉCONOMIQUE





Vous pouvez consulter cette Circulaire par voie électronique en vous rendant sur :
bnc.ca/investisseurs ou sedar.com

Qui peut répondre aux questions relatives aux procédures de notification et d'accès

Vous pouvez poser toute question concernant l'assemblée ou les procédures de notification et d'accès, en communiquant 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.

Comment obtenir une copie imprimée de la Circulaire

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

| DÉTENTEUR INSCRIT (actionnaire inscrit) | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (actionnaire non inscrit) |
|---|--|
| <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>Avant l'assemblée, composez le : 1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays)</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Après l'assemblée, composez le : 1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays)</p> </div> </div> <p>Entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.</p> | <div style="text-align: center;">  <p>À tout moment, composez le : 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou</p> <p>allez sur proxyvote.com et entrez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.</p>  </div> |

Comment s'inscrire à la transmission électronique

Nous vous encourageons à recevoir électroniquement tous nos 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 bnc.ca/investisseurs pour le consulter ou le télécharger.

| DÉTENTEUR INSCRIT (actionnaire inscrit) | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (actionnaire non inscrit) |
|--|--|
| <p>En suivant les directives sur computershare.com/ca-fr</p> | <p>Via proxyvote.com en utilisant le numéro de contrôle figurant sur le formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, en communiquant avec l'intermédiaire afin d'obtenir un numéro d'inscription unique.</p> |



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.



La Circulaire électronique vous offre une consultation conviviale et un accès simplifié à une foule d'informations grâce à ses nombreux hyperliens.

Comment accéder en ligne aux documents

Les documents relatifs à l'assemblée se trouvent sur bnc.ca/investisseurs et sur sedar.com

INFORMATION RELATIVE À L'ASSEMBLÉE

Comment assister à l'assemblée

L'assemblée aura lieu le vendredi 21 avril 2023 à 10h (HAE) et se tiendra de manière hybride. Vous êtes donc invités 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) au : <https://web.lumiagm.com/459589964>, ainsi que pour toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement. Vous pourrez participer, voter, poser ou soumettre vos questions pendant l'assemblée.

Veillez vous référer au code de procédure de l'assemblée disponible sur bnc.ca/investisseurs afin d'obtenir de plus amples renseignements sur la façon d'assister en personne ou en ligne à l'assemblée et sur la manière de poser ou soumettre des questions avant et pendant l'assemblée.

L'enregistrement de l'assemblée sera disponible pour réécoute sur bnc.ca/investisseurs jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée annuelle.

Si vous décidez d'assister à l'assemblée en personne, nous vous invitons à consulter bnc.ca/investisseurs afin d'obtenir les détails sur la façon d'y participer.

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

Qui peut voter

Si vous déteniez des actions de la Banque en date du 22 février 2023 à 17 h (HNE), vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée. Chacune de vos actions 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. En date du 22 février 2023, **337 272 205** actions sont en circulation et donnent droit de vote à l'assemblée.

Qui n'a pas le droit de voter

Sous réserve de certaines exceptions prévues par la Loi sur les banques (Canada), il est interdit d'exercer des droits de vote rattachés aux actions ordinaires détenues en propriété effective par :

- > le gouvernement du Canada ou d'une province;
- > le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques;
- > un organisme d'une de ces entités;
- > une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie des actions de la Banque sans l'agrément du ministre des Finances (Canada);
- > 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; ou
- > une personne, seule ou en conjonction avec toute entité qu'elle contrôle, lorsque les actions qu'elle possède lui permettent de s'exprimer sur une question particulière dans le cadre d'un vote des actionnaires, et que ces actions lui procurent au total 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 22 février 2023.

Comment voter

Vous pouvez voter de trois façons : par procuration avant l'assemblée, en personne à l'assemblée ou en ligne à l'assemblée.

DÉTENTEUR INSCRIT

(actionnaire inscrit)

Vote par formulaire de procuration avant l'assemblée

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 au www.voteendirect.com et entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration



Transmettez votre 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) ou



Transmettez votre 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.**

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 du 600, rue De La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) Canada.

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

(actionnaire non inscrit)

Vote par formulaire d'instructions de vote avant l'assemblée

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 au www.proxyvote.com et entrez votre numéro de contrôle de 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote



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



Transmettez votre formulaire d'instructions de vote, dûment rempli, signé et daté au verso, par la poste en utilisant l'enveloppe fournie à cette fin.

Vote en personne à l'assemblée

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

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans votre 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.

2. Retournez votre formulaire suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 18 avril 2023 à 17 h (HAE) pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 19 avril 2023.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

DÉTENTEUR INSCRIT
(actionnaire inscrit)**Vote en ligne lors de l'assemblée**

Le lien pour le vote sera accessible une heure avant le début de l'assemblée.

Note : Assurez-vous d'avoir en main 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.

1. Rendez-vous à l'adresse :
<https://web.lumiagm.com/459589964>
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 « bnc2023 » (sensible à la casse)

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
(actionnaire non inscrit)**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 :

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans votre 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.

2. Retournez votre formulaire suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 18 avril 2023 à 17 h (HAE) pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 19 avril 2023.
3. Inscrivez-vous comme fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au <http://www.computershare.com/nationalbank> au plus tard le 19 avril 2023 17 h (HAE).

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

4. Vous recevrez un courriel de Computershare incluant un nouveau numéro de contrôle qui vous permettra de voter en ligne.

Le jour de l'assemblée, le lien sera accessible une heure avant le début de l'assemblée.

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

1. Rendez-vous à l'adresse :
<https://web.lumiagm.com/459589964>
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 « bnc2023 » (sensible à la casse)

Comment désigner un fondé de pouvoir

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

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.

Il est cependant 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.

Afin de désigner un fondé de pouvoir, veuillez suivre les instructions suivantes :

| DÉTENTEUR INSCRIT (actionnaire inscrit) | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (actionnaire non inscrit) |
|--|--|
| Vote en personne à l'assemblée | Vote en personne à l'assemblée |
| <ol style="list-style-type: none"> Nommez votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans votre formulaire de procuration que vous avez reçu par la poste ou par courriel. Retournez votre formulaire de procuration au plus tard le 18 avril 2023 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). | <ol style="list-style-type: none"> Nommez votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans votre formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel. Retournez votre formulaire d'instructions de vote en suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 18 avril 2023 à 17 h (HAE) pour qu'il soit traité avant 17 h (HAE) le 19 avril 2023. |
| Vote en ligne à l'assemblée | Vote en ligne à l'assemblée |
| <p>Si votre fondé de pouvoir souhaite voter en ligne en plus des deux premières étapes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au http://www.computershare.com/nationalbank au plus tard le 19 avril 2023 17 h (HAE). 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>Si votre fondé de pouvoir souhaite voter en ligne en plus des deux premières étapes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inscrivez votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au http://www.computershare.com/nationalbank au plus tard le 19 avril 2023 17 h (HAE). 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. |

Que vous soyez un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable, si vous omettez l'une de ces étapes, votre fondé de pouvoir ne recevra pas l'information nécessaire afin de vous représenter et voter à l'assemblée.

1. Ordre du jour et renseignements sur le vote

Comment votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions

Le fondé de pouvoir agira selon les directives que vous aurez pris soin d'indiquer dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

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 |
| Proposition présentée par un actionnaire et reproduite à la partie 7 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.

Que se passera-t-il s'il y a un changement 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, nous n'avons connaissance d'aucun changement ni d'aucune autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie.

Comment révoquer une procuration

Si vous changez d'avis, vous pouvez révoquer votre procuration ou vos instructions de vote de la façon suivante :

| DÉTENTEUR INSCRIT (actionnaire inscrit) | PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (actionnaire non inscrit) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> › Déposez 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 partie 8 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 › Votez à nouveau le jour de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou encore › Remplissez, signez et retournez à Computershare, de la manière prévue dans le formulaire de procuration, un nouveau formulaire portant une date postérieure à celle du formulaire préalablement transmis. | <ul style="list-style-type: none"> › Suivez les directives de votre courtier en valeurs mobilières. |

De quelles façons la Banque sollicite-t-elle des procurations

La sollicitation de procurations se fera par la poste, par voie électronique, par téléphone ou en personne. Ce sont les employés, les dirigeants ou les administrateurs de la Banque, ou encore les représentants de 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.

Comment la Banque s'assure de la confidentialité du vote

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 remet une copie d'un formulaire de procuration à la Banque uniquement si un actionnaire désire manifestement communiquer son avis personnel à la direction ou lorsque des exigences prévues par la loi le justifient.

À quel endroit consulter les résultats des votes

Aussitôt après l'assemblée, nous publierons un communiqué de presse présentant les résultats des votes. Vous pourrez consulter ces résultats directement sur bnc.ca/investisseurs ou sedar.com.

2.

Candidats à un poste d'administrateur

Table des matières

| | |
|--|--------------|
| 1. La composition du Conseil en quelques données | P. 15 |
| 2. Les candidats à un poste d'administrateur en un coup d'œil | P. 16 |
| 3. Compétences des candidats à un poste d'administrateur | P. 17 |
| 4. Biographie des administrateurs : | P. 19 |
| Maryse Bertrand | P. 19 |
| Pierre Blouin | P. 20 |
| Pierre Boivin | P. 21 |
| Yvon Charest | P. 22 |
| Patricia Curadeau-Grou | P. 23 |
| Laurent Ferreira | P. 24 |
| Annick Guérard | P. 25 |
| Karen Kinsley | P. 26 |
| Lynn Loewen | P. 27 |
| Rebecca McKillican | P. 28 |
| Robert Paré | P. 29 |
| Pierre Pomerleau | P. 30 |
| Lino A. Saputo | P. 31 |
| Macky Tall | P. 32 |

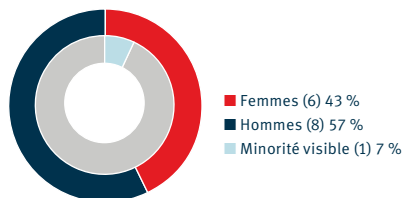
2. Candidats à un poste d'administrateur

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, leurs compétences, 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.

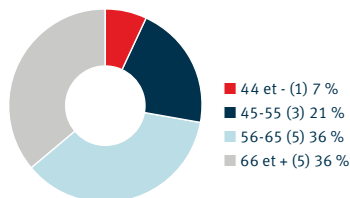
La composition du Conseil en quelques données

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 :

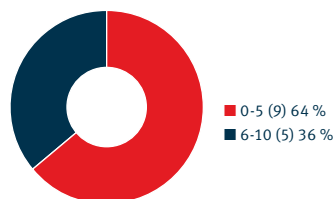
Diversité et genre



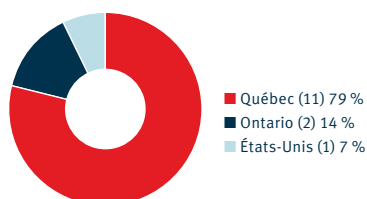
Âge



Nombre d'années à un poste d'administrateur



Représentativité géographique



Durée moyenne du mandat



2. Candidats à un poste d'administrateur

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

Vous êtes invités à élire les 14 administrateurs qui composeront le Conseil. Pour plus amples renseignements au sujet de la composition du Conseil, veuillez consulter la [partie 5](#) de la Circulaire.

| Candidats à un poste d'administrateur | Âge | Administrateur depuis | Occupation principale | Indépendant | Comité | Présence au Conseil et aux comités en 2022 | Autres directeurs de sociétés ouvertes |
|---------------------------------------|-----|-----------------------|---|-------------|-----------------------|--|--|
| Maryste Bertrand | 64 | Avril 2012 | Administratrice de sociétés | ✓ | CAU CRH | 94 % | <ul style="list-style-type: none"> • Metro inc. • Les Vêtements de Sport Gildan inc. |
| Pierre Blouin | 65 | Septembre 2016 | Administrateur de sociétés | ✓ | CAU CRH CT (P) | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Fortis inc. |
| Pierre Boivin | 69 | Avril 2013 | Président et chef de la direction de Claridge inc. | ✓ | CRH (P) | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Metro inc. |
| Yvon Charest | 66 | Avril 2020 | Administrateur de sociétés | ✓ | CGR CRH CRG (P) | 98 % | – |
| Patricia Curadeau-Grou | 67 | Avril 2019 | Administratrice de sociétés | ✓ | CGR CRG CT | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Cogeco inc. |
| Laurent Ferreira | 52 | Février 2021 | Président et chef de la direction de la Banque | – | – | 100 % | – |
| Annick Guérard | 52 | Nouvelle candidate | Présidente et cheffe de la direction de Transat A.T. inc. | ✓ | – | – | <ul style="list-style-type: none"> • Transat A.T. inc. |
| Karen Kinsley | 66 | 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 | 61 | Avril 2022 | Administratrice de sociétés | ✓ | CAU | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Emera Incorporated |
| Rebecca McKillican | 43 | Octobre 2017 | Administratrice de sociétés | ✓ | CRH CT | 100 % | – |
| Robert Paré | 68 | Avril 2018 | Administrateur de sociétés | ✓ | CRG CRH CT | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Groupe SNC-Lavalin inc. |
| Pierre Pomerleau | 60 | Nouveau candidat | Président et chef de la direction de Pomerleau inc. | ✓ | – | – | <ul style="list-style-type: none"> • Quincaillerie Richelieu Ltée |
| Lino A. Saputo | 56 | Avril 2012 | Président et chef de la direction de Saputo inc. | ✓ | CGR | 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • Saputo inc. |
| Macky Tall | 54 | Avril 2021 | Associé et président du groupe Infrastructure de The Carlyle Group Inc. | ✓ | CGR | 68 % ⁽¹⁾ | – |

(P) Président de comité

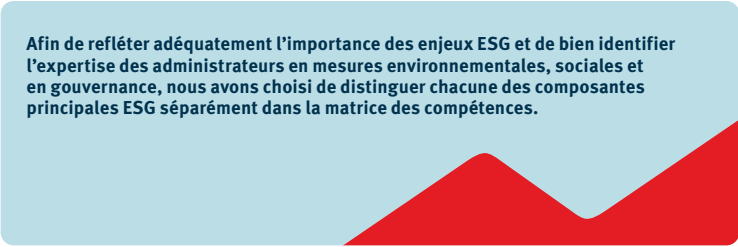
(1) Macky Tall n'a pu assister à certaines réunions puisqu'il avait contracté la COVID-19

Compétences des candidats à un poste d'administrateur

Le Conseil se compose d'administrateurs ayant un vaste éventail d'expériences et de connaissances complémentaires.

Chaque année, les candidats évaluent leurs connaissances et compétences liées aux activités de la Banque et au marché dans lequel elle évolue, en plus de leur niveau d'expertise ou d'expérience concernant divers sujets pertinents à leur rôle d'administrateur.

Ces connaissances, compétences, expertises et expériences peuvent avoir été acquises lors de leur parcours académique, de leur carrière ou par leur expérience en tant que membre du conseil d'administration d'autres sociétés.



Afin de refléter adéquatement l'importance des enjeux ESG et de bien identifier l'expertise des administrateurs en mesures environnementales, sociales et en gouvernance, nous avons choisi de distinguer chacune des composantes principales ESG séparément dans la matrice des compétences.

La matrice des compétences présentée à la page suivante illustre l'éventail des compétences recherchées par la Banque et le Conseil pour les 14 candidats. Les quatre principaux domaines de compétence de chaque candidat sont indiqués dans leur profil respectif présenté dans les pages suivantes.

Pour plus de détails sur les compétences et aptitudes recherchées chez les candidats à un poste d'administrateur, veuillez consulter la [partie 5](#) de la Circulaire.

2. Candidats à un poste d'administrateur

Matrice des compétences

| | Marlyse Bertrand | Pierre Blouin | Pierre Boivin | Yvon Charest | Patricia Curadeau-Grou | Laurent Ferreira | Annick Guérard | Karen Kinsley | Lynn Loewen | Rebecca McKillican | Robert Paré | Pierre Pomerleau | Lino A. Saputo | Macky Tall |
|--|------------------|---------------|---------------|--------------|------------------------|------------------|----------------|---------------|-------------|--------------------|-------------|------------------|----------------|------------|
| Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat Cette expérience, acquise notamment comme membre de la haute direction d'une société d'envergure, nous est nécessaire afin de pouvoir conseiller l'équipe de direction sur les orientations stratégiques de la Banque et évaluer sa performance. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Gouvernance / Culture d'entreprise La connaissance des meilleures pratiques de gouvernance, de même que l'expérience en implantation d'une culture d'entreprise d'intégrité, de transparence et de responsabilité corporative et sociale, permettent au Conseil de jouer son rôle de façon efficace et de promouvoir notre mission commune. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Audit / Finance La compréhension des principes comptables, l'expérience en gestion des ressources financières, en présentation de l'information financière et en contrôles internes sont nécessaires afin d'assurer la solidité financière de la Banque. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Expérience employé / Rémunération de la haute direction La connaissance des mesures sociales et des pratiques entourant la gestion du capital humain, comme la rémunération, les avantages sociaux, le recrutement et la gestion des talents, est primordiale afin de favoriser le bien-être, l'inclusion, la diversité et la rétention de nos employés. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Supervision des risques La connaissance des risques financiers et non-financiers ainsi que l'expérience en gestion de ces risques, comme l'identification, la mesure et le contrôle, sont primordiales afin de comprendre les défis auxquels la Banque fait face. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Responsabilité environnementale / Développement durable La compréhension des facteurs de développement durable ainsi que des questions environnementales, dont les risques climatiques, est essentielle à l'atteinte de nos objectifs environnementaux de la Banque. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Services financiers / bancaires La compréhension du développement et de l'exploitation de produits et services financiers et bancaires est nécessaire afin de superviser et conseiller judicieusement la Banque quant à sa stratégie d'affaires. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Expérience-client L'expérience des relations avec la clientèle, comme l'élaboration et l'implantation de stratégies pour améliorer la satisfaction de la clientèle, le déploiement de solutions numériques et la mise en œuvre de campagnes marketing, permet de nous guider dans nos efforts de rétention et de développement de la clientèle. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Marchés financiers La compréhension des marchés, des activités de banque d'investissement et de services financiers aux grandes entreprises, aux organismes publics et aux investisseurs institutionnels nous est utile afin de conseiller l'équipe de direction quant à ces activités importantes pour la Banque. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Affaires juridiques / politique publique L'expérience en politique publique ou comme conseiller juridique d'une grande entreprise ou au sein d'un cabinet permet de nous guider dans l'environnement réglementaire complexe où nous évoluons. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Technologies de l'information La connaissance des technologies de l'information et technologies émergentes, de la cybersécurité et de la gestion des données est pertinente afin d'en comprendre la gestion et les risques, d'effectuer des investissements et de permettre l'intégration de ces technologies dans nos activités commerciales. | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

2. Candidats à un poste d'administrateur

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

Maryse Bertrand



Indépendante

- 64 ans
- Québec, Canada
- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administratrice depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2022 : 99,54 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Affaires juridiques / politique publique
- Supervision des risques
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Responsabilité environnementale / Développement durable

| POSITION DU CONSEIL | Fonctions au sein du Conseil | Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice) |
|---|------------------------------|---|
| Maryse Bertrand fait bénéficier le Conseil de son expertise en droit des affaires et de ses connaissances en gouvernance d'entreprise et 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. | Membre du Conseil | 17/17 100 % |
| | Membre du CAU | 7/8 88 % |
| | Membre du CRH | 5/6 83 % |
| | Total | 29/31 94 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Vice-présidente Services immobiliers, Services juridiques, avocate-conseil de CBC/Radio-Canada de 2009 à 2015

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en droit civil de la Faculté de droit de l'Université McGill
- Maîtrise en gestion du risque de la Stern School of Business de la New York University
- Membre du Barreau de Québec
- Avocate émérite du Barreau du Québec

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill depuis 2016, présidente du conseil depuis 2022 et vice-présidente du comité consultatif en matière de responsabilité sociale de 2017 à 2022
- Administratrice du Groupe Canam inc. et présidente de son comité d'audit et membre de son comité des ressources humaines depuis 2021
- Administratrice de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, membre de son comité de placements et de risques, et membre du comité des ressources humaines et de la rémunération depuis 2018 et présidente de ce comité depuis 2022, membre du comité de gouvernance depuis 2019 et présidente de ce comité de 2020 à 2022
- Administratrice de l'Institut des administrateurs de sociétés et membre de son comité d'audit depuis septembre 2022
- Administratrice de l'Institut des administrateurs de sociétés, section du Québec de 2018 à août 2022 et présidente du conseil et du comité de nomination et gouvernance de 2019 à 2021

Sociétés ouvertes

Administratrice
(au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités
(au 31 octobre 2022)

Metro inc. 2015 à ce jour

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

Les Vêtements de Sport Gildan inc. 2018 à ce jour

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

2. Candidats à un poste d'administrateur

Pierre Blouin

**Indépendant**

65 ans

Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2022 : 99,49 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Technologies de l'information
- Expérience client

POSITION DU CONSEIL

| Fonctions au sein du Conseil | Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice) | |
|------------------------------|---|--------------|
| Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| Membre du CAU | 8/8 | 100 % |
| Membre du CRH | 6/6 | 100 % |
| Président et membre du CT | 5/5 | 100 % |
| Total | 36/36 | 100 % |

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 de plus de 20 ans au sein d'entreprises de télécommunication. Ses solides compétences sont un atout de taille pour le Conseil et les comités dont il est membre.

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Administrateur de sociétés

Historique professionnel

- Chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. 2005 à 2014
- Président de groupe, marchés consommateurs de Bell Canada de 2003 à 2005, chef de la direction de BCE Emergis inc. de 2002 à 2003 et président et chef de la direction de Bell Mobilité de 2000 à 2002

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en administration des affaires, spécialisation en finance et marketing de HEC Montréal
- Fellow de l'Association en gestion de la chaîne d'approvisionnement (AGCA)

Sociétés ouvertes**Administrateur**

(au cours des cinq dernières années)

Fortis inc.

2015 à ce jour

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2022)

- Président du comité de la gouvernance et de la durabilité
- Membre du comité des ressources humaines

2. Candidats à un poste d'administrateur

Pierre Boivin

**Indépendant**

69 ans
Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administrateur depuis avril 2013
- Résultat des votes en 2022 : 99,55 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Responsabilité environnementale / Développement durable
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction
- Technologies de l'information

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 le comité dont il est membre.

Fonctions au sein du Conseil

| Fonctions au sein du Conseil | Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice) | |
|------------------------------|---|--------------|
| Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| Président et membre du CRH | 6/6 | 100 % |
| Total | 23/23 | 100 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Président et chef de la direction de Claridex inc. depuis 2011

Historique professionnel

- Président et chef de la direction du Club de hockey Canadien, centre Bell et evenko de 1999 à 2011

Formation académique et distinctions

- Études en commerce de l'Université McGill
- Doctorat honorifique en reconnaissance de sa contribution au développement de l'industrie du sport et de son engagement communautaire de l'Université de Montréal
- Officier de l'Ordre du Canada
- Chevalier de l'Ordre national du Québec
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Président du conseil d'administration de MILA – Institut québécois d'intelligence artificielle depuis 2018
- Administrateur de Groupe CH inc. depuis 2011
- Fondateur et président du conseil d'administration de la Fondation du Club de hockey Canadien pour l'enfance depuis 2000

Sociétés ouvertes**Administrateur**

(au cours des cinq dernières années)

| | |
|----------------------------------|----------------|
| Metro inc. | 2019 à ce jour |
| La Société Canadian Tire Limitée | 2013 à 2020 |

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2022)

- Président du conseil

2. Candidats à un poste d'administrateur

Yvon Charest

**Indépendant**

66 ans

Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administrateur depuis avril 2020
- Résultat des votes en 2022 : 99,37 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Supervision des risques
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat

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 et les comités dont il est membre.

Fonctions au sein du Conseil**Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)**

| | | |
|----------------------------|--------------|-------------|
| Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| Membre du CGR | 13/14 | 93 % |
| Membre du CRH | 6/6 | 100 % |
| Président et membre du CRG | 6/6 | 100 % |
| Total | 42/43 | 98 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Administrateur de sociétés

Historique professionnel

- Président et chef de la direction d'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. de 2000 à 2019

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en actuariat de l'Université Laval
- Doctorat honoris causa en sciences de l'administration de l'Université Laval
- Fellow et récipiendaire du prix du président de l'Institut canadien des actuaires
- Fellow de la Society of Actuaries
- Officier de l'Ordre du Canada
- Officier de l'Ordre national du Québec

Sociétés ouvertes

Administrateur
(au cours des cinq dernières années)

Industrielle Alliance, Assurances et services financiers inc. 1999 à 2019

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administrateur de iA American Life Insurance Company depuis 2019
- Président du conseil de Propulsons Québec vers la modernité (j'ai ma passe) depuis 2019
- Négociateur spécial d'Infrastructure Canada depuis 2019

Fonctions au sein des conseils et comités
(au 31 octobre 2022)

–

2. Candidats à un poste d'administrateur

Patricia Curadeau-Grou

**Indépendante**

67 ans

Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administratrice depuis avril 2019
- Résultat des votes en 2022 : 99,42 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Supervision des risques
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Services financiers / bancaires

| POSITION DU CONSEIL | Fonctions au sein du Conseil | Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice) | |
|---|------------------------------|---|--------------|
| 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. | Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| | Membre du CGR | 14/14 | 100 % |
| | Membre du CRG | 6/6 | 100 % |
| | Membre du CT | 5/5 | 100 % |
| | Total | 42/42 | 100 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Chef des finances et vice-présidente exécutive, Finances, risques et trésorerie, première vice-présidente à la direction, Gestion des risques et conseillère au président et chef de la direction de la Banque entre 1998 et 2015

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce (option finance et marketing) de l'Université McGill
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur
- Intronisée au Panthéon des femmes les plus influentes du Canada par le Réseau des femmes exécutives

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administratrice et vice-présidente de la Société du musée d'archéologie et d'histoire de Montréal Pointe-à-Callière et membre de son comité de gouvernance et stratégie depuis 2015 et présidente du comité d'audit depuis 2016
- Administratrice de Pomerleau inc depuis 2017 et présidente de son comité de ressources humaines depuis 2020
- Administratrice de Fairstone Financière inc. de 2017 à 2021 et présidente du conseil de 2018 à 2021
- Administratrice de la Caisse de dépôt et placement du Québec et membre de son comité investissement et gestion des risques de 2013 à 2019

Sociétés ouvertes

| Administratrice (au cours des cinq dernières années) | | Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2022) |
|--|----------------|--|
| Cogeco inc. | 2020 à ce jour | <ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Membre du comité des ressources humaines • Membre du comité des perspectives stratégiques |
| Cogeco Communications inc. | 2012 à 2020 | – |
| Uni-Sélect inc. | 2013 à 2018 | – |

2. Candidats à un poste d'administrateur

Laurent Ferreira



Non indépendant

52 ans

Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administrateur depuis février 2021
- Résultat des votes en 2022 : 99,80 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Supervision des risques
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Services financiers / bancaires
- Marchés financiers

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

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

| | | |
|-------------------|--------------|--------------|
| Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| Total | 17/17 | 100 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Président et chef de la direction de la Banque depuis 2021

Historique professionnel

- Chef de l'exploitation de février 2021 à octobre 2021, premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers de 2018 à 2021 de la Banque et vice-président exécutif et directeur général, Dérivés et Actions de Financière Banque Nationale inc. de 2015 à 2018
- Associé de la société Banker's Trust de 1996 à 1998

Formation académique et distinctions

- Maîtrise en finance de HEC Montréal
- Baccalauréat en sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM)

Sociétés ouvertes

Administrateur

(au cours des cinq dernières années)

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Coprésident de la campagne de financement 2022 de Centraide Du Grand Montréal
- Coprésident des campagnes de financement de La Fondation Y des femmes de 2021 à 2022
- Coprésident de la campagne de financement de La Fondation de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont de 2018 à 2020
- Administrateur d'Hydro-Québec de 2014 à 2019

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2022)

2. Candidats à un poste d'administrateur

Annick Guérard

**Indépendante**

52 ans
Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Nouvelle candidate

Principaux domaines d'expertise :

- Leadership/ Stratégie/ Entrepreneuriat
- Expérience client
- Gouvernance/ Culture d'entreprise
- Technologies de l'information

| POSITION DU CONSEIL | Fonctions au sein du Conseil | Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice) |
|--|------------------------------|---|
| Annick Guérard fera bénéficier le Conseil par le biais d'une riche expérience acquise dans le cadre des différentes fonctions de leadership qu'elle a occupées au sein d'une société mondialement reconnue dans le domaine du transport aérien et du voyage. Ses connaissances et son expérience en matière de gestion des risques, des technologies de l'information et de l'expérience client constitueront un atout majeur pour le Conseil. | Nouvelle candidate | – |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Présidente et cheffe de la direction de Transat A.T. inc. depuis 2021

Historique professionnel

- Cheffe de l'exploitation de Transat A.T. inc. de 2017 à 2021, présidente et directrice générale de Transat Tours Canada inc. de 2012 à 2017

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en génie civil de l'École Polytechnique de Montréal
- Maîtrise en administration des affaires de HEC Montréal
- Lauréate du concours Prix femmes d'affaires du Québec en 2015

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administratrice de Espace Go inc. depuis 2019 et présidente de son conseil d'administration depuis 2021
- Administratrice de Pomerleau inc. depuis 2019

Sociétés ouvertes**Administratrice**

(au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2022)

| | | |
|-------------------|----------------|---|
| Transat A.T. inc. | 2021 à ce jour | – |
|-------------------|----------------|---|

2. Candidats à un poste d'administrateur

Karen Kinsley

**Indépendante**

66 ans

Ontario, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2022 : 99,67 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Services financiers / bancaires

POSITION DU CONSEIL**Fonctions au sein du Conseil****Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)**

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 et les comités dont elle est membre.

| | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| Présidente et membre du CAU | 8/8 | 100 % |
| Membre du CGR | 14/14 | 100 % |
| Total | 39/39 | 100 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Présidente et première dirigeante de Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) de 2003 à 2013

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa
- Fellow de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de l'Ontario
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administratrice de Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) de 2003 à 2013

Sociétés ouvertes**Administratrice (au cours des cinq dernières années)****Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2022)**

Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix⁽¹⁾ 2018 à ce jour

- Présidente du comité d'audit

Saputo inc. 2015 à ce jour

- Membre du comité d'audit

Canadian Real Estate Investment Trust⁽¹⁾ 2017 à 2018

-

(1) 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.

2. Candidats à un poste d'administrateur

Lynn Loewen

**Indépendante**

61 ans

Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administratrice depuis avril 2022
- Résultat des votes en 2022 : 99,78 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Responsabilité environnementale / Développement durable
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Technologies de l'information

POSITION DU CONSEIL

Lynn Loewen fait bénéficier le Conseil et le comité dont elle est membre 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, ses compétences en responsabilité sociale, environnementale et développement durable développées par sa participation aux conseils d'administration de diverses sociétés sont un atout pour le Conseil.

Fonctions au sein du Conseil

Membre du Conseil

10/10

100 %

Membre du CAU⁽¹⁾

5/5

100 %

Total**15/15****100 %****Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)****SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE****Fonction principale**

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Présidente de Médical Minogue inc. de décembre 2015 à 2019 et chef des opérations de 2012 à novembre 2015
- Administratrice et présidente de Expertech bâtisseur de réseaux inc. de 2006 à 2011
- Vice-présidente des opérations financières de BCE inc. de 2005 à 2008 et vice-présidente des contrôles financiers de 2003 à 2005

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en commerce, spécialisation en comptabilité de l'Université Mount Allison
- Fellow de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de la Nouvelle-Écosse
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administratrice de Xplore inc. et membre de son comité d'audit depuis 2021
- Chancelière de l'Université Mount Allison, membre de son comité exécutif et présidente du comité de nomination et de gouvernance depuis 2018
- Administratrice de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (PSP), membre de son comité de vérification et des conflits de 2003 à 2007 et présidente de ce comité de 2006 à 2007

Sociétés ouvertes**Administratrice***(au cours des cinq dernières années)*

Emera Incorporated

2013 à ce jour

Fonctions au sein des conseils et comités*(au 31 octobre 2022)*

- Membre du comité d'audit
- Membre du comité sur la santé, la sécurité et l'environnement
- Membre du comité de gestion des risques et de durabilité

(1) Lynn Loewen a été nommée membre du Conseil et du comité d'audit le 22 avril 2022.

2. Candidats à un poste d'administrateur

Rebecca McKillican

**Indépendante**

43 ans
Ontario, Canada

- Connaissances linguistiques : anglais
- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2022 : 99,79 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction
- Technologies de l'information
- Expérience client

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 | Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice) | |
|------------------------------|---|--------------|
| Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| Membre du CRH | 6/6 | 100 % |
| Membre du CT | 5/5 | 100 % |
| Total | 28/28 | 100 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Administratrice de sociétés

Historique professionnel

- Cheffe de la direction de la Corporation McKesson Canada de 2020 à 2023 et présidente des solutions de commerce au détail de 2019 à 2020
- Présidente et chef de la direction de Well.ca de 2013 à 2019
- Conseillère principale du département d'opérations spécialisé dans la vente au détail et produit de consommation de Kohlberg, Kravis & Roberts & Co. L.P. de 2007 à 2012

Sociétés ouvertes

Administratrice
(au cours des cinq dernières années)

-

-

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université Western de l'Ontario
- Baccalauréat en génie logiciel de l'Université Western de l'Ontario
- Maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School
- Prix New CEO of the Year 2021 décerné par le Globe and Mail

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administratrice de Well.ca de 2013 à 2019

Fonctions au sein des conseils et comités
(au 31 octobre 2022)

-

2. Candidats à un poste d'administrateur

Robert Paré

**Indépendant**

68 ans
Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administrateur depuis avril 2018
- Résultat des votes en 2022 : 99,41 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Affaires juridiques / politique publique
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Marchés financiers
- Expérience employé / Rémunération de la haute direction

| POSITION DU CONSEIL | Fonctions au sein du Conseil | Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice) | |
|---|------------------------------|---|--------------|
| 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 financiers, 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. | Membre du Conseil | 17/17 | 100 % |
| | Membre du CRG | 6/6 | 100 % |
| | Membre du CRH | 6/6 | 100 % |
| | Membre du CT ⁽¹⁾ | 3/3 | 100 % |
| | Total | 32/32 | 100 % |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Administrateur de sociétés

Historique professionnel

- Conseiller stratégique de 2018 à 2022 et associé principal de 1984 à 2018 de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en droit de l'Université Laval
- Membre du Barreau du Québec

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administrateur de l'Institut de recherche en immunologie et en cancérologie de l'Université de Montréal depuis 2018
- Administrateur de l'Institut des administrateurs de sociétés et membre de son comité de gouvernance et de ressources humaines depuis 2018 et président de la section du Québec de 2015 à 2017

Sociétés ouvertes

| Administrateur (au cours des cinq dernières années) | | Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2022) |
|---|----------------|--|
| Groupe SNC-Lavalin inc. | 2022 à ce jour | <ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité de gouvernance, d'éthique et de développement durable • Membre du comité de sécurité, supervision des projets et de la technologie |
| Québecor inc. | 2014 à 2022 | – |
| Groupe ADF inc. | 2009 à 2019 | – |

(1) Robert Paré a été nommé membre du sous-comité de technologie, maintenant le comité de technologie, le 22 avril 2022.

2. Candidats à un poste d'administrateur

Pierre Pomerleau

**Indépendant**

60 ans

Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Nouveau candidat

Principaux domaines de compétence :

- Leadership/ stratégie/ Entrepreneuriat
- Expérience employé/ Rémunération de la haute direction
- Responsabilité environnementale/ Développement durable
- Supervision des risques

POSITION DU CONSEILFonctions au sein
du ConseilRéunions auxquelles il a assisté
(au cours du dernier exercice)

Pierre Pomerleau apportera au Conseil ses connaissances approfondies en matière de gouvernance, d'innovation et d'initiative entrepreneuriale. Son expérience dans la gestion d'une entreprise de construction d'envergure guidée par des principes de développement durable, son leadership ainsi que son implication auprès de diverses organisations philanthropiques seront un atout de taille pour le Conseil.

Nouveau candidat

–

–

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Président-directeur général de Pomerleau inc. depuis 1997

Historique professionnel

- Vice-président de Pomerleau inc. de 1989 à 1997

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en génie civil de l'École Polytechnique de Montréal
- Maîtrise en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université Western, de l'Ontario
- Prix MBA Accomplissements de l'Association des MBA du Québec
- Prix Mérite 2014 de l'Association des diplômés de Polytechnique

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Administrateur de Borea Construction ULC et président de son conseil d'administration depuis 2008 et de Groupe Beaubois inc. et président depuis 2014, filiales du Groupe Pomerleau inc.
- Administrateur de la Fondation CHU Sainte-Justine depuis 2022
- Coprésident de la campagne majeure – Branchés sur leur avenir 2021-2025 de la Fondation La Clé
- Membre du cabinet de campagne de financement de la Fondation Marie-Vincent depuis 2021
- Membre du Conseil canadien des affaires depuis 2021
- Président du conseil d'administration de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain de 2016 à 2017
- Administrateur de la Fondation de Polytechnique Montréal de 2012 à 2016

Sociétés ouvertes**Administrateur**

(au cours des cinq dernières années)

Quincaillerie Richelieu Ltée

2016 à ce jour

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2022)

- Membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

2. Candidats à un poste d'administrateur

Lino A. Saputo

**Indépendant**

56 ans
Québec, Canada

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administrateur depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2022 : 99,60 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Supervision des risques
- Gouvernance / Culture d'entreprise
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
- Expérience client

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

Membre du Conseil

Membre du CGR

Total

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

17/17

14/14

33/33

100 %

100 %

100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Chef de la direction depuis 2004 et président depuis 2022 de Saputo inc.

Historique professionnel

- Vice-président du conseil d'administration de Saputo inc. de 2011 à 2017 et président et chef de l'exploitation de la Division Produits laitiers (USA) de 2001 à 2004

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en science politique de l'Université Concordia

Sociétés ouvertes**Administrateur**

(au cours des cinq dernières années)

Saputo inc.

2001 à ce jour

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Coprésident de la Campagne pour Concordia : Place à la nouvelle génération depuis 2017
- Vice-président de la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr. depuis 2011
- Président du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal de 2018 à 2020
- Membre du conseil d'administration de Aeris inc. (Le Conference Board du Canada) de 2015 à 2018

Fonctions au sein des conseils et comités

(au 31 octobre 2022)

- Président du conseil d'administration

2. Candidats à un poste d'administrateur

Macky Tall

**Indépendant**

54 ans

Floride, États-Unis

- Connaissances linguistiques : français, anglais
- Administrateur depuis avril 2021
- Résultat des votes en 2022 : 99,77 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

- Audit / Finance
- Supervision des risques
- Responsabilité environnementale / Développement durable
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat

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

| | | |
|-------------------|--------------|---------------------------|
| Membre du Conseil | 11/17 | 65 % |
| Membre du CGR | 10/14 | 71 % |
| Total | 21/31 | 68 %⁽¹⁾ |

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**Fonction principale**

- Associé et président depuis septembre 2021 et membre du comité de leadership depuis décembre 2022 du groupe Infrastructures de The Carlyle Group Inc.

Historique professionnel

- Coprésident du groupe Infrastructures de The Carlyle Group Inc. d'avril à août 2021
- Président du conseil de Ivanhoé Cambridge, chef des actifs réels et des placements privés de 2018 à 2020 et premier vice-président infrastructures de 2016 à 2018 de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), président et chef de la direction de CDPQ Infra de 2015 à 2020

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en administration des affaires (Finance) de HEC Montréal
- Maîtrise en administration des affaires (Finance) de l'Université d'Ottawa
- Diplôme de premier cycle en économie de l'Université de Montréal

Sociétés ouvertes**Administrateur***(au cours des cinq dernières années)*

-

Fonctions au sein des conseils et comités*(au 31 octobre 2022)*

-

(1) Macky Tall n'a pu assister à certaines réunions puisqu'il avait contracté la COVID-19.

3.

Rémunération des administrateurs

Table des matières

| | |
|---|-------|
| Rémunération globale | P. 34 |
| Exigences en matière d'actionariat | P. 36 |
| Restrictions applicables à la négociation et à la couverture de titres de la Banque | P. 38 |

Glossaire

UAD : Unités d'actions différées

3. Rémunération des administrateurs

Nous visons à offrir une rémunération qui tient compte de la complexité de nos activités et qui reflète les responsabilités sans cesse croissantes des administrateurs. Le comité de révision et de gouvernance examine annuellement le programme de rémunération qui 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 composé de banques et d'institutions financières (le groupe de référence est décrit à la [partie 6](#) de la Circulaire)

**Aligner les intérêts
des administrateurs
sur ceux des
actionnaires**

- › Rémunération annuelle entièrement versée sous forme d'actions ou d'UAD⁽¹⁾ jusqu'à ce que l'administrateur ait satisfait aux exigences en matière d'actionariat

Aucun changement au programme de rémunération des administrateurs n'a été apporté pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2022.

Rémunération globale

Nous versons aux administrateurs une rémunération de base fixe à titre d'administrateur, qui comprend la participation à un comité ou à un sous-comité. Ils reçoivent également une rémunération additionnelle pour leur rôle à titre de président du Conseil, président d'un comité ou d'un sous-comité ou membre de plus d'un comité.

Laurent Ferreira, à titre de président et chef de la direction, ne touche aucune rémunération en tant qu'administrateur.

Les administrateurs doivent recevoir au moins 50 % de leur rémunération de base en actions ou en UAD. La rémunération additionnelle peut être versée en actions, en UAD ou en espèces, au choix de l'administrateur. Jean Houde, à titre de président du Conseil, doit recevoir au moins 25 % de sa rémunération globale en actions ou en UAD, à son choix.

Toutefois, les administrateurs peuvent choisir de recevoir les portions de leur rémunération payables en espèces uniquement lorsqu'ils ont atteint les exigences minimales en matière d'actionariat.

Les tableaux ci-dessous résument la rémunération globale offerte à nos administrateurs et ses modalités de versement :

| Rémunération de base | Espèces (\$) (ou au choix) | Actions ou UAD (obligatoirement) (\$) | Total (\$) |
|--|---|---------------------------------------|------------|
| À titre de membre du Conseil, incluant la participation à un comité ou sous-comité | 77 500 | 77 500 | 155 000 |
| Rémunération additionnelle | Espèces, actions ou UAD (au choix) (\$) | | |
| Membre d'un comité ou sous-comité (à partir d'une 2 ^e participation) | 15 000 (par comité) 10 000 (par sous-comité) | | |
| Président du Conseil | 225 000 | | |
| Président d'un comité ou sous-comité | 35 000 (par comité) 20 000 (par sous-comité) | | |

(1) Les UAD acquises peuvent être rachetées uniquement lorsque l'administrateur se retire de toutes les fonctions qu'il exerce à titre d'administrateur. 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.

3. Rémunération des administrateurs

Nous remboursons aux administrateurs les dépenses qu'ils ont effectuées pour assister aux réunions ou pour s'acquitter de leurs fonctions à titre d'administrateur.

Les administrateurs ne participent pas à nos régimes de retraite. 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.

Les administrateurs indépendants ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions et ne participent à aucun autre mécanisme de rémunération en titres de la Banque.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération globale versée ou attribuée aux administrateurs indépendants ayant siégé au Conseil au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2022 :

| Rémunération globale | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|--|--|------------|---|----------------|
| Administrateurs | Rémunération de base (\$) | Rémunération additionnelle à titre de membre de comité ou sous-comité (\$) | Rémunération additionnelle à titre de président (e) du Conseil, d'un comité ou d'un sous-comité (\$) | Total (\$) | Répartition de la rémunération globale (\$) | |
| | | | | | Actions/UAD ⁽¹⁾ | Espèces |
| Maryse Bertrand | 155 000 | 15 000 | – | 170 000 | 170 000 | – |
| Pierre Blouin ⁽²⁾ | 155 000 | 27 500 | 27 500 | 210 000 | 155 400 | 54 600 |
| Pierre Boivin | 155 000 | – | 35 000 | 190 000 | 190 000 | – |
| Manon Brouillette ⁽³⁾ | 26 114,13 | – | – | 26 114,13 | 26 114,13 | – |
| Yvon Charest | 155 000 | 30 000 | 35 000 | 220 000 | 220 000 | – |
| Patricia Curadeau-Grou ⁽²⁾ | 155 000 | 27 500 | – | 182 500 | 182 500 | – |
| Jean Houde | 155 000 | – | 225 000 | 380 000 | 104 500 | 275 500 |
| Karen Kinsley | 155 000 | 15 000 | 35 000 | 205 000 | 77 500 | 127 500 |
| Lynn Loewen ⁽⁴⁾ | 81 290,76 | – | – | 81 290,76 | 81 290,76 | – |
| Rebecca McKillican ⁽²⁾ | 155 000 | 12 500 | – | 167 500 | 167 500 | – |
| Robert Paré ⁽²⁾⁽⁵⁾ | 155 000 | 22 744,57 | – | 177 744,57 | 177 744,57 | – |
| Lino A. Saputo | 155 000 | – | – | 155 000 | 155 000 | – |
| Andrée Savoie | 155 000 | 15 000 | – | 170 000 | 92 500 | 77 500 |
| Macky Tall | 155 000 | – | – | 155 000 | 155 000 | – |
| Pierre Thabet | 155 000 | 15 000 | 35 000 | 205 000 | 205 000 | – |
| Total | – | – | – | – | 2 160 049,46 | 535 100 |

- (1) Le nombre d'actions octroyées est déterminé en divisant le montant payé par le cours de l'action de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 103,27 \$ le 18 février 2022, 90,57 \$ le 18 mai 2022, 94,49 \$ le 18 août 2022 et 96,03 \$ le 21 novembre 2022. Le nombre d'UAD attribuées est déterminé en divisant le montant payé par le cours de l'action de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 103,47 \$ le 15 février 2022, 89,96 \$ le 15 mai 2022, 93,70 \$ le 15 août 2022 et 96,36 \$ le 15 novembre 2022.
- (2) Le sous-comité de technologie est devenu un comité du Conseil le 1^{er} mai 2022. La rémunération du président et des membres du comité a par conséquent été ajustée au prorata.
- (3) Manon Brouillette a cessé d'être membre du Conseil le 1^{er} janvier 2022. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata. La Banque a versé un don de 5 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par Manon Brouillette en reconnaissance de son passage au Conseil. Celle-ci n'a retiré aucun avantage financier de ce don.
- (4) Lynn Loewen a été nommé membre du Conseil et membre du comité d'audit le 22 avril 2022. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (5) Robert Paré a été nommé membre du sous-comité de technologie le 22 avril 2022. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

3. Rémunération des administrateurs

Exigences en matière d'actionariat

Afin d'aligner les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires, les administrateurs indépendants de la Banque doivent détenir une valeur minimale prédéterminée en actions ou en UAD. Ils disposent d'une période de cinq ans à compter de leur date d'entrée en fonction pour satisfaire à ces exigences.

| Exigences | Minimum requis |
|---|---|
| La valeur totale des actions ou UAD détenues par un administrateur est égale ou supérieure à huit fois la portion de la rémunération de base payable aux administrateurs sous forme d'actions 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 22 février 2023. | 620 000 \$ / 99,02 \$ = 6 261 actions ordinaires ou UAD |

Une fois l'exigence atteinte, les administrateurs peuvent choisir de recevoir une partie de leur rémunération sous forme d'espèces, d'actions ou d'UAD. Ils doivent tout de même recevoir au minimum 50 % de leur rémunération de base en actions ou en UAD, même si les exigences en matière d'actionariat ont été satisfaites.

Le tableau suivant présente, pour chacun des candidats, leur détention totale en actions et en UAD et la valeur marchande correspondante, ainsi que leur atteinte des exigences en matière d'actionariat. Les informations suivantes présentent la situation au 23 février 2022 et au 22 février 2023 :

| Actions et UAD détenues | | | | | | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs | |
|---------------------------------------|------------------------------|-----------|----------------------|--|---|---|------|
| | Total actions ⁽¹⁾ | Total UAD | Total actions et UAD | Valeur de l'action ⁽²⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions et UAD (\$) | | |
| Maryse Bertrand | | | | | | | |
| 2023 | 6 035 | 29 104 | 35 139 | 99,02 | 3 479 464 | 561,2 % | Oui |
| 2022 | 5 859 | 26 235 | 32 094 | 101,21 | 3 248 234 | 523,9 % | Oui |
| Pierre Blouin | | | | | | | |
| 2023 | 0 | 15 759 | 15 759 | 99,02 | 1 560 456 | 251,7 % | Oui |
| 2022 | 0 | 13 519 | 13 519 | 101,21 | 1 368 258 | 220,7 % | Oui |
| Pierre Boivin | | | | | | | |
| 2023 | 19 108 | 23 372 | 42 480 | 99,02 | 4 206 370 | 678,5 % | Oui |
| 2022 | 18 371 | 20 519 | 38 890 | 101,21 | 3 936 057 | 634,8 % | Oui |
| Yvon Charest | | | | | | | |
| 2023 | 16 200 | 0 | 16 200 | 99,02 | 1 604 124 | 258,7 % | Oui |
| 2022 | 14 718 | 0 | 14 718 | 101,21 | 1 489 609 | 240,3 % | Oui |
| Patricia Curadeau-Grou | | | | | | | |
| 2023 | 21 514 | 8 187 | 29 701 | 99,02 | 2 940 993 | 474,4 % | Oui |
| 2022 | 21 514 | 5 984 | 27 498 | 101,21 | 2 783 073 | 448,9 % | Oui |
| Laurent Ferreira⁽³⁾ | | | | | | | |
| 2023 | 86 400 | 0 | 86 400 | 99,02 | 8 555 328 | S.O. | S.O. |
| 2022 | 71 400 | 0 | 71 400 | 101,21 | 7 226 394 | S.O. | S.O. |

3. Rémunération des administrateurs

| | Total actions ⁽¹⁾ | Total UAD | Total actions et UAD | Valeur de l'action ⁽²⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions et UAD (\$) | Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs | |
|---------------------------|------------------------------|-----------|----------------------|--|---|---|--------------------|
| Annick Guérard | | | | | | | |
| 2023 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % | – ⁽⁴⁾ |
| Karen Kinsley | | | | | | | |
| 2023 | 9 078 | 13 904 | 22 982 | 99,02 | 2 275 678 | 367,1 % | Oui |
| 2022 | 9 078 | 12 572 | 21 650 | 101,21 | 2 191 197 | 353,4 % | Oui |
| Lynn Loewen | | | | | | | |
| 2023 | 1 000 | 1 256 | 2 256 | 99,02 | 223 389 | 36,0 % | Non ⁽⁵⁾ |
| 2022 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % | – |
| Rebecca McKillican | | | | | | | |
| 2023 | 0 | 11 778 | 11 778 | 99,02 | 1 166 258 | 188,1 % | Oui |
| 2022 | 0 | 9 591 | 9 591 | 101,21 | 970 705 | 156,6 % | Oui |
| Robert Paré | | | | | | | |
| 2023 | 8 461 | 10 508 | 18 969 | 99,02 | 1 878 310 | 303,0 % | Oui |
| 2022 | 8 461 | 8 240 | 16 701 | 101,21 | 1 690 308 | 272,6 % | Oui |
| Pierre Pomerleau | | | | | | | |
| 2023 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % | – ⁽⁶⁾ |
| Lino A. Saputo | | | | | | | |
| 2023 | 73 388 | 25 809 | 99 197 | 99,02 | 9 822 487 | 1 584,4 % | Oui |
| 2022 | 73 217 | 23 221 | 96 438 | 101,21 | 9 760 490 | 1 574,2 % | Oui |
| Macky Tall | | | | | | | |
| 2023 | 0 | 2 892 | 2 892 | 99,02 | 286 366 | 46,2 % | Non ⁽⁷⁾ |
| 2022 | 0 | 1 187 | 1 187 | 101,21 | 120 136 | 19,4 % | Non |

- (1) Ce nombre inclut les actions contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable, y compris les actions détenues par l'entremise d'une société contrôlée par un administrateur, mais excluant les actions sur lesquelles un administrateur exerce le contrôle au bénéfice d'un tiers.
- (2) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 22 février 2023 et du 23 février 2022.
- (3) 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'actionariat 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 6](#) de la Circulaire.
- (4) Si elle est élue administratrice, Annick Guérard disposera d'un délai de cinq ans à partir du 21 avril 2023 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (5) Lynn Loewen dispose d'un délai de cinq ans à partir du 22 avril 2022, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (6) Si il est élu administrateur, Pierre Pomerleau disposera d'un délai de cinq ans à partir du 21 avril 2023 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- (7) 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'actionariat pour administrateurs.

3. Rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente le total des actions 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, la valeur marchande correspondante ainsi que leur atteinte des exigences en matière d'actionariat :

| Actions et UAD détenues | | | | | | | Satisfaisait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs | |
|------------------------------------|------------------------------|-----------|-------------------------------------|--|---|-----------|--|--|
| Date de départ de l'administrateur | Total actions ⁽¹⁾ | Total UAD | Total actions et UAD ⁽²⁾ | Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$) | Valeur marchande totale actions et UAD (\$) | | | |
| Manon Brouillette | | | | | | | | |
| January 1, 2022 | 787 | 1 831 | 2 618 | 96,44 | 252 480 | 40,7 % | Non ⁽⁴⁾ | |
| Jean Houde | | | | | | | | |
| April 21, 2023 | 15 624 | 11 820 | 27 444 | 99,02 | 2 717 505 | 438,3 % | Oui | |
| Andrée Savoie | | | | | | | | |
| April 21, 2023 | 3 455 | 17 724 | 21 179 | 99,02 | 2 097 145 | 338,3 % | Oui | |
| Pierre Thabet | | | | | | | | |
| April 21, 2023 | 387 086 | 28 749 | 415 835 | 99,02 | 41 175 982 | 6 641,3 % | Oui | |

- (1) Ce nombre inclut les actions contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable, y compris les actions détenues par l'entremise d'une société contrôlée par un administrateur, mais excluant les actions sur lesquelles un administrateur exerce le contrôle au bénéfice d'un tiers.
- (2) Les informations présentent la détention en date du 31 décembre 2021 pour Manon Brouillette et du 22 février 2023 pour Jean Houde, Andrée Savoie et Pierre Thabet.
- (3) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 31 décembre 2021 pour Manon Brouillette et du 22 février 2023 pour Jean Houde, Andrée Savoie et Pierre Thabet.
- (4) 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'actionariat pour administrateurs.

Restrictions applicables à la négociation et à la couverture de titres de la Banque

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

- > 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 payés (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.

4.

Le Conseil et ses comités

Table des matières

| | |
|---|--------------|
| Le Conseil d'administration | P. 40 |
| Comités du Conseil | P. 43 |
| Comité d'audit | P. 44 |
| Comité de gestion des risques | P. 47 |
| Comité de révision et de gouvernance | P. 49 |
| Comité de ressources humaines | P. 51 |
| Comité de technologie | P. 53 |

Références

Vous pouvez consulter notre Rapport annuel 2022 ainsi que notre Notice annuelle 2022 sur bnc.ca/investisseurs.

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 2022.

Notre Énoncé des pratiques de gouvernance est disponible sur bnc.ca/gouvernance. Vous pouvez également consulter les documents suivants sous « Codes et engagements » accessible sur bnc.ca/gouvernance :

- › Cahier de protection des renseignements personnels
- › Cahier inclusion et diversité
- › Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise
- › Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes
- › Rapport ESG

Les mandats du Conseil, des présidents et des comités sont publiés sous « Conseil d'administration » accessible sur bnc.ca/gouvernance. Le mandat du Conseil, également disponible sur [sedar.com](https://www.sedar.com), est intégré par renvoi à la présente Circulaire.

La [partie 5](#) de la Circulaire présente de l'information additionnelle au sujet des notions d'administrateur indépendant et de conflit d'intérêts, et sur les comités du Conseil, notamment leur pouvoir d'engager des conseillers juridiques ou d'autres conseillers indépendants.

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

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 il 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 et de l'équipe de direction. À cette fin, le Conseil est également responsable de conseiller et orienter la haute direction et de remettre en question ses décisions, stratégies et politiques.

Principales responsabilités du Conseil



Approuver

les stratégies, les objectifs et les plans opérationnels



Promouvoir

les bons comportements et une culture commerciale éthique et intègre



Assurer

le respect des lois et règlements et une saine gouvernance, y compris la surveillance et l'intégration des principes ESG



Veiller

à une gestion efficace des risques



Superviser

la gestion des activités commerciales et des affaires internes



Planifier

et développer la relève de la direction



Communiquer et divulguer

l'information financière avec transparence et diligence



Élaborer

une approche en matière de rémunération et d'avantages sociaux qui maximise la compétitivité de la Banque et favorise la réalisation de ses objectifs



S'assurer

que les Dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences en matière d'éthique et d'actionariat

Le Conseil élabore et approuve son propre mandat ainsi que celui de son président. Il les évalue et les revoit périodiquement de sorte qu'ils demeurent conformes à la législation en vigueur, aux meilleures pratiques et reflètent adéquatement les devoirs et responsabilités du Conseil et de son président.

Principales réalisations 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 principales réalisations du Conseil pendant l'exercice 2022.

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|--|---|
| Objectifs et stratégie | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Approuvé le Plan stratégique 2022-2024 ✓ 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, les priorités environnementales et sociales, la transformation, les incidences du cadre économique et politique et la revue de l'environnement d'affaires ✓ Examiné et approuvé le plan d'affaires, la stratégie de capital, les budgets d'exploitation et de financement et les cibles à atteindre ✓ Discuté régulièrement avec les membres de l'équipe de 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 ainsi que l'équipe de 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 ✓ Examiné et discuté des activités du secteur de la gestion du patrimoine |
| Gestion des risques | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque 2022, notamment les énoncés, les mesures et les cibles d'appétit pour le risque ✓ Modifié la structure du sous-comité de technologie afin de le remplacer par le comité de technologie ✓ Reçu les plans stratégiques des différents secteurs qui font état des risques auxquels la Banque est exposée |
| Communication de l'information financière | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé les propositions de déclaration des dividendes et la proposition d'augmentation du dividende ✓ Examiné et approuvé les états financiers consolidés intermédiaires résumés, les états financiers consolidés annuels audités, le Rapport annuel, la Notice annuelle, les communiqués de presse déclarant les dividendes et l'information financière complémentaire ✓ Approuvé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant |
| Gestion, performance et rémunération | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance, et approuvé les objectifs de la prochaine année ✓ Reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des Autres membres de la haute direction et approuvé leur rémunération ✓ Reçu le rapport 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 |

4. Le Conseil et ses comités

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|------------------------------------|--|
| Planification de la relève | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Approuvé la mise en candidature d'une candidate à un poste d'administrateur de la Banque ✓ Approuvé les nominations de membres au sein de l'équipe de direction : Julie Lévesque à titre de première vice-présidente à la direction, Technologie et Opérations, Marie Chantal Gingras à titre de cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances, Ghislain Parent à titre de premier vice-président à la direction, secteur International, Éric Bujold à titre de premier vice-président à la direction et cochef, Entreprises et Gestion Privée, Étienne Dubuc à titre de premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers |
| ESG | <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 22 avril 2022 ✓ Pris connaissance du Cahier Inclusion et diversité ✓ Pris connaissance du Rapport ESG ✓ Revu et approuvé l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance ✓ Approuvé le mandat du comité de technologie et la révision des mandats du comité de gestion des risques et du comité de révision et de gouvernance ✓ Pris connaissance de la cible intermédiaire de l'alliance bancaire Net Zero : gaz et pétrole |

Le Conseil a procédé à une évaluation de sa performance au cours de l'exercice 2022 et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Jean Houde,
Président du Conseil d'administration de la Banque

COMITÉS DU CONSEIL

Le Conseil est assisté dans l'exercice de ses fonctions par cinq comités 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 comité de technologie⁽¹⁾. Le Conseil peut en outre, créer des comités ad hoc pour combler des besoins particuliers lorsque la situation l'exige.

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

Caractéristiques des comités

Chacun des comités du Conseil :

- ✓ fait régulièrement rapport au Conseil de ses activités
- ✓ est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition des autorités canadiennes en valeurs mobilières
- ✓ a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque
- ✓ 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, a plein accès aux livres, aux registres et installations, ainsi qu'à tout autre employé de la Banque
- ✓ peut inviter toute personne à assister sans droit de vote, à ses réunions, en tout ou en partie
- ✓ examine et révisé périodiquement son propre mandat et en recommande l'approbation au Conseil afin qu'il reflète adéquatement son fonctionnement, ses activités, ses responsabilités et celles de son président.

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 dont il est membre, ou est en mesure d'acquérir l'expertise ou les connaissances nécessaires dans un délai raisonnable suivant sa nomination.

La plupart des administrateurs sont membres de plus d'un comité, ce qui favorise une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux liés aux différents secteurs d'activités de la Banque.

(1) Depuis le 1^{er} mai 2022, le sous-comité de technologie est dorénavant un comité du Conseil.

COMITÉ D'AUDIT

Membres



Karen Kinsley,
Présidente



Maryse Bertrand



Pierre Blouin



Lynn Loewen



Andrée Savoie



Pierre Thabet

Le comité d'audit obtient des rapports faisant état de la gestion de la situation financière de la Banque, de l'efficacité et l'efficience des principaux processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne et des risques financiers auxquels elle fait face. Il se tient au fait et s'assure que les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont incorporés dans les divulgations financières. Il revoit les recommandations pour faire face aux risques et fait un suivi de la mise en œuvre des recommandations. Il s'assure que la direction a mis en place les contrôles internes appropriés et recommande au Conseil le candidat au poste d'auditeur indépendant qui sera proposé aux actionnaires.

COMITÉ D'AUDIT

| | |
|----------------------------|--|
| Réunions | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sept (7) et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques ✓ L'auditeur indépendant a assisté à la majorité des réunions |
| Particularités des membres | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ont les compétences financières requises au sens du Règlement 52-110 sur le comité d'audit ✓ Ne siègent pas au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque |
| Rencontres à huis clos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances ✓ La première vice-présidente, Audit interne ✓ L'auditeur indépendant |
| Autre rôle | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Agi à titre de comité d'audit d'une filiale, soit Société de fiducie Natcan |

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ D'AUDIT (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|--|--|
| Examen des états financiers et des rapports de gestion et surveillance de leur intégrité | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés intermédiaires résumés, des états financiers consolidés annuels audités, du Rapport annuel, de la Notice annuelle, des communiqués de presse déclarant des dividendes et de l'information financière complémentaire ✓ Approuvé et recommandé au Conseil l'approbation des déclarations des dividendes et la proposition d'augmentation des dividendes |
| Surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et évaluation de sa performance | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels et discuté avec lui des états financiers consolidés annuels et intermédiaires résumés ✓ Examiné et approuvé l'entente concernant les services d'audit externes ✓ Approuvé et recommandé au Conseil l'approbation de 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 2022 ✓ Procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de l'apport de l'auditeur indépendant, de ses compétences, de ses ressources et de son degré d'autonomie, validé son indépendance et recommandé au Conseil que ses services à titre d'auditeur indépendant soient proposés à nouveau pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2022 ✓ Supervisé l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et préautorisé l'octroi de certains mandats ✓ Reçu le rapport d'inspection du Conseil canadien sur la reddition de compte |
| 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 de la cheffe des finances et première vice-présidente 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 le plan de relève de la cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances et celui de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis des recommandations au CRH et au Conseil |

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ D'AUDIT (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|------------------------------------|---|
| 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 la portée d'application de la norme IFRS 17 sur les contrats d'assurance✓ Examiné, avec le CGR, les dispositions réglementaires internationales pour les banques✓ Examiné et recommandé au Conseil le budget d'exploitation✓ Approuvé et recommandé au Conseil l'approbation de paiement de coupons pour les billets avec remboursement de capital à recours limité |

Le comité a procédé à une évaluation de sa performance au cours de l'exercice 2022 et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Karen Kinsley,
Présidente du comité d'audit

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres



Pierre Thabet,
Président



Yvon Charest



Patricia
Curadeau-Grou



Karen Kinsley



Lino A. Saputo



Macky Tall

Le comité de gestion des risques supervise et approuve le cadre de gestion des risques, les principales politiques de gestion des risques, ainsi que les limites de tolérance au risque. Il veille à ce que le cadre tienne compte des risques ESG et à ce qu'ils soient identifiés et suivis. Il surveille les tendances liées aux activités de la Banque et s'assure de leur cohérence avec l'appétit pour le risque de la Banque. Il effectue une gestion proactive des risques importants et veille à ce que la direction rende compte au Conseil du processus d'évaluation et des mesures de contrôle de ces risques. Il fournit des recommandations sur les risques découlant des décisions stratégiques prises par le Conseil et examine certains investissements et initiatives stratégiques qui pourraient avoir un impact important pour la Banque.

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

| | |
|------------------------|---|
| Réunions | ✓ Douze (12) et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité d'audit |
| Rencontres à huis clos | ✓ Le premier vice-président à la direction, Gestion des risques ✓ L'agent principal de la conformité |

Principales responsabilités

Principales réalisations pendant l'exercice 2022

Nous avons notamment :

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

- ✓ 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 de même que les risques géopolitiques et les risques environnementaux, entre autres, les changements climatiques, de même que les risques sociaux
- ✓ Reçu le résumé des faits saillants des réunions du sous-comité de technologie
- ✓ Examiné les rapports sur les provisions pour prêts dépréciés pour le risque de crédit (IFRS 9)
- ✓ Examiné, avec le CAU, les dispositions réglementaires internationales pour les Banques
- ✓ Reçu le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important
- ✓ Examiné les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit
- ✓ 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 et approuvé le plan de contingence et de reprise des activités et le plan de règlement canadien en cas de faillite
- ✓ Examiné le plan de résolution américain

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|--|---|
| Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée (suite) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ Révisé et approuvé les changements apportés à certaines limites sectorielles et à la méthodologie des limites ✓ Examiné la stratégie ESG pour les industries à forte intensité d'émissions de gaz à effet de serre ✓ Reçu la mise à jour sur les émissions financées du portefeuille et sur les cibles ✓ Examiné les rapports concernant le secteur pétrole et gaz ✓ 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 le rapport 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 et l'échéancier de la construction du nouveau siège social ✓ Approuvé et recommandé au Conseil la mise à jour du budget du nouveau siège social ✓ Approuvé et recommandé au Conseil la révision de son mandat |

Le comité a procédé à une évaluation de sa performance au cours de l'exercice 2022 et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Pierre Thabet,
Président du comité de gestion des risques

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres



Yvon Charest,
Président



Patricia
Curadeau-Grou



Jean Houde



Robert Paré



Andrée Savoie

Le comité de révision et de gouvernance se tient au fait des plus récentes tendances en matière de responsabilité ESG et supervise la stratégie ESG de la Banque afin de pouvoir s'assurer que les pratiques de la Banque à cet effet soient saines et conformes à la législation. Il veille notamment à ce que les administrateurs, les dirigeants et les employés agissent de façon éthique et responsable. Il surveille la gestion des plaintes des clients. Il doit aussi s'assurer de la compétence des administrateurs, planifier leur relève, la composition du Conseil et partager les rôles et les responsabilités entre le Conseil et les comités. Il supervise l'évaluation du Conseil, de ses comités et de ses présidents. Le comité s'assure que des mécanismes sont mis en place pour éviter que les opérations financières entre la Banque et les apparentés interdites par la législation soient réalisées.

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

| | |
|------------|---|
| Réunions | ✓ Six (6) |
| Autre rôle | ✓ agi à titre de comité de révision d'une filiale, soit Société de fiducie Natcan |

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|---|---|
| Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vérifié l'indépendance, l'éligibilité, la disponibilité et les compétences 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 et de leur président ✓ Examiné les mises à jour relatives à l'évolution récente en matière de réglementation, 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"> ✓ Identifié des formations pour les administrateurs |
| 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 |

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|--|--|
| 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 22 avril 2022 ✓ Examiné le cadre de gouvernance des filiales ✓ Reçu le rapport sur la reddition annuelle de conformité au cadre de gouvernance des filiales ✓ Examiné la liste des administrateurs faisant partie du groupe de la Banque ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver les modifications apportées à la description des attentes envers les administrateurs, et ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver son mandat |
| 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, incluant les résultats des agences en notation ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la déclaration de responsabilité sociale d'entreprise ✓ Examiné les tendances en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance ✓ Examiné avec le CRH le rapport de l'Audit interne sur le statut d'avancement des priorités ESG intégrées à la rémunération ✓ Examiné les mesures et cibles de l'impact carbone du portefeuille pétrole et gaz ✓ Examiné et discuté des votes consultatifs sur les plans d'action climatique ✓ 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 et le plan d'action concernant l'implantation des nouvelles mesures de protection du consommateur ✓ Approuvé et recommandé au Conseil l'approbation des diverses politiques, notamment sur le traitement des plaintes ✓ Examiné l'implantation des nouvelles mesures législatives relatives à la protection des clients ✓ Examiné le rapport sur l'application du Code de conduite et de déontologie ✓ Approuvé la révision du Code de conduite ✓ Révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques signalement d'actes répréhensibles |
| 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 |
| Autres | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et discuté du plan d'action de gestion de crise ✓ Approuvé et recommandé au Conseil la révision des mandats du CT et du CGR ✓ Reçu pour information, la revue des avancées des obligations linguistiques de la Banque |

Le comité a procédé à une évaluation de sa performance au cours de l'exercice 2022 et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Yvon Charest,
Président du comité de révision et de gouvernance

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres



Pierre Boivin,
Président



Maryse Bertrand



Pierre Blouin



Yvon Charest



Rebecca McKillican



Robert Paré

Le comité de ressources humaines, avec le soutien du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, veille à ce que les politiques et programmes de rémunération mis en œuvre favorisent l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Banque, sans toutefois compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation. Le comité supervise et approuve les programmes de rémunération et de gestion des talents, les plans de relève pour les dirigeants, et les régimes de retraite. Il s'assure qu'il existe des programmes en gestion des ressources humaines qui lui permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de promouvoir l'expérience employé. Le comité veille à ce que les stratégies en gestion des ressources humaines et la culture organisationnelle de la Banque soient alignées avec ses pratiques et stratégies en matière d'ESG. De plus, le comité met l'accent sur l'expérience employé en s'assurant que dans ses politiques et pratiques, la santé et le bien-être moral, physique et financier des employés sont priorités.

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

| | |
|--|---|
| Réunions | ✓ Six (6) |
| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
| Vigie des politiques, programmes et pratiques de ressources humaines, incluant la rémunération et la culture organisationnelle | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné la stratégie de rémunération globale dans le but d'assurer et d'améliorer l'offre de rémunération globale, axée autant sur la rémunération directe que sur le bien-être moral et physique des employés ✓ Recommandé au Conseil d'approuver les cibles et les paramètres du programme annuel de rémunération incitative (PRI) couvrant plus de 11 000 employés et les paramètres du programme SYNERGIE – Dirigeants visant les Membres de la haute direction et les dirigeants pour l'exercice 2022 ✓ Approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, moyen et long terme pour 2022, et en collaboration avec le CRG, examiné l'évolution des priorités ESG ✓ Examiné les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération incluant l'approbation de son propre mandat ✓ Examiné et approuvé les modifications proposées aux lignes directrices en matière d'actionariat et à certains programmes de rémunération, notamment, les paramètres du programme de rémunération des dirigeants pour 2023, qui incluent les priorités ESG. ✓ Examiné les programmes de rémunération de l'équipe de direction d'ABA Bank et de Credigy ✓ Examiné le rapport Revue talent et culture qui traite de la culture, élément distinctif de la marque employeur de la Banque, de la capacité globale en ce qui concerne l'acquisition de talent et la rétention, et discuté de la nécessité de se distinguer par les avantages de l'offre tels que congés, flexibilité, bien-être global des employés (moral, physique et financier) ✓ Examiné trimestriellement le tableau de bord Expérience Employé présentant une vigie sur diverses dimensions dont la culture, la gestion du talent, la santé, le bien-être, l'inclusion et la diversité, de même que sur diverses initiatives (Neurodiversité, femmes et autonomie financière, mois de l'histoire des noirs) ✓ Discuté du travail flexible en tant que stratégies d'attraction et de rétention |

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|---|--|
| 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 des dirigeants et les cibles de performance du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants applicables au président et chef de la direction, aux Autres Membres de la haute direction ainsi qu'à l'ensemble des dirigeants ✓ Examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction, et recommandé au Conseil d'approuver les modifications à la rémunération du président et chef de la direction ✓ Évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance 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 |
| 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 Autre membres de la haute 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 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 ✓ Examiné et recommandé au Conseil la nomination, le mandat et la rémunération des nouveaux membres qui se sont joints à l'équipe de la haute direction au cours de l'exercice 2022 |
| Supervision des régimes de retraite et d'avantages sociaux | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné un rapport portant sur la gouvernance, 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 du fonds commun d'investissement pour les régimes de retraite de la Banque ✓ Suivi le déploiement de la nouvelle offre innovante en matière d'avantages sociaux, qui vise à faire évoluer l'offre d'avantages sociaux des employés en favorisant la santé et le bien-être ✓ Examiné les dispositions du régime de retraite à cotisations déterminées pour les employés et les dirigeants et du programme d'allocation après-retraite des dirigeants et recommandé au Conseil son approbation ✓ Approuvé la fusion du programme d'allocation après retraite (PAAR) de la Financière Banque Nationale inc. et de celui de la Banque Nationale du Canada ✓ Reçu le rapport annuel sur la gouvernance et la gestion des risques des régimes de retraite et la mise à jour trimestrielle ✓ Suivi les initiatives en lien avec la santé des employés, notamment le lancement de quatre cliniques de vaccination pour les employés et leur famille et la distribution de 100 000 tests rapides à des employés ciblés et dans les succursales |

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 Nous avons notamment : |
|--|--|
| 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 ✓ Reçu un rapport sur les communications avec les actionnaires institutionnels qui traitent entre autres, de l'inclusion des employés dans la prise de décisions stratégiques de la Banque ✓ Suivi des échanges avec des actionnaires institutionnels de la Banque et les organismes de gouvernance |

Le comité a procédé à une évaluation de sa performance au cours de l'exercice 2022 et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Pierre Boivin,
Président du comité de ressources humaines

COMITÉ DE TECHNOLOGIE**Membres**

Pierre Blouin,
Président



Patricia
Curadeau-Grou



Rebecca McKillican



Robert Paré

Le comité de technologie s'assure que la direction a mis en place un programme technologique répondant aux besoins de la Banque et de ses clients, y compris le développement d'outils et la promotion des meilleures pratiques technologiques. Il s'assure d'être informé de toute situation pouvant mettre en péril les systèmes technologiques de la Banque et examine les investissements technologiques importants. Il examine, entre autres, la stratégie technologique de la Banque et en supervise les risques, notamment en ce qui a trait à la cybercriminalité.

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE TECHNOLOGIE

| | |
|--|--|
| Réunions | ✓ Cinq (5) |
| Principales responsabilités | Principales réalisations pendant l'exercice 2022 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, l'automatisation et l'offre numérique ✓ Examiné la stratégie relative au système bancaire ouvert ✓ Examiné et discuté de la stratégie d'intelligence artificielle à la Banque incluant la vision, mission, modèle opérationnel, défis et éthique |
| 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 ✓ Examiné les ententes d'impartition importantes ✓ Examiné les rapports intermédiaires concernant la livraison des services technologiques incluant le suivi des projets et la modernisation de la technologie |
| Surveillance et cybersécurité | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné l'efficacité du programme de cybersécurité et les pratiques de cyberrésilience. ✓ Examiné les rapports intermédiaires du risques technologiques, y compris les cyberrisques et la cybercriminalité ✓ Reçu l'information concernant la livraison des projets en matière de risques technologiques incluant la cybersécurité ✓ Examiné des cas réels de cyber attaques, leurs impacts et les leçons apprises ✓ Reçu la Politique en matière de gestion des risques liés aux technologies et du cyberrisque |
| Vigie technologique | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Revu les tendances en matière de technologie émergente et perturbatrice et discuté de leurs impacts ✓ Discuté des nouveautés réglementaires et législatives |
| 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 ✓ Pris connaissance du Cahier de protection des renseignements personnels |
| Gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné le plan d'intégration et de gouvernance d'une nouvelle filiale technologique de la Banque ✓ Approuvé et recommandé au Conseil la révision de son mandat ✓ Examiné le plan de recrutement de ressources en technologie |

Le comité a procédé à une évaluation de sa performance au cours de l'exercice 2022 et estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Pierre Blouin,
Président du comité de technologie

5.

Pratiques de gouvernance

Table des matières

| | |
|--|--------------|
| Structure et approche en matière de gouvernance | P. 56 |
| Culture et intégrité | P. 59 |
| Composition du Conseil | P. 61 |
| Diversité | P. 66 |
| Planification de la relève, évaluation et formation | P. 70 |
| Gouvernance des filiales | P. 76 |
| Engagements sociaux, environnementaux et de gouvernance | P. 77 |
| Dialogue avec les parties prenantes | P. 84 |

Références

Le Rapport ESG, le Rapport GIFCC et le Cahier inclusion et diversité sont disponibles sous « Engagements et impact » sur bnc.ca/esg.

Les documents suivants peuvent être consultés sous « Conseil d'administration » sur bnc.ca/gouvernance :

- > Mandats du Conseil, des comités, du président du Conseil et des présidents de comité
- > Politique de vote à la majorité
- > Politique de diversité du Conseil
- > Normes d'indépendance des administrateurs

Les documents suivants peuvent être consultés sous « Codes et engagements » sur bnc.ca/gouvernance :

- > Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes
- > Politique d'accès aux procurations
- > Code de conduite

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Glossaire

Code : Code de conduite

ONU : Organisation des Nations unies

STRUCTURE ET APPROCHE EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Notre approche s'appuie sur ces principes fondamentaux :



Rigueur

Les administrateurs exercent un jugement indépendant dans l'exercice de leurs fonctions afin de protéger les intérêts de la Banque. Ils ont les compétences requises afin de conseiller la direction sur les orientations stratégiques de la Banque.



Surveillance

Le Conseil supervise les politiques et le cadre de gestion des risques afin d'assurer une prise de risque alignée avec l'appétit pour le risque de la Banque.



Intégrité

Les administrateurs et les dirigeants incarnent les valeurs de la Banque et orientent sa culture de gouvernance.



Transparence

Les administrateurs évitent de se placer en situation de conflit d'intérêts et interagissent avec transparence afin de maintenir la confiance des parties prenantes envers la Banque.



Indépendance

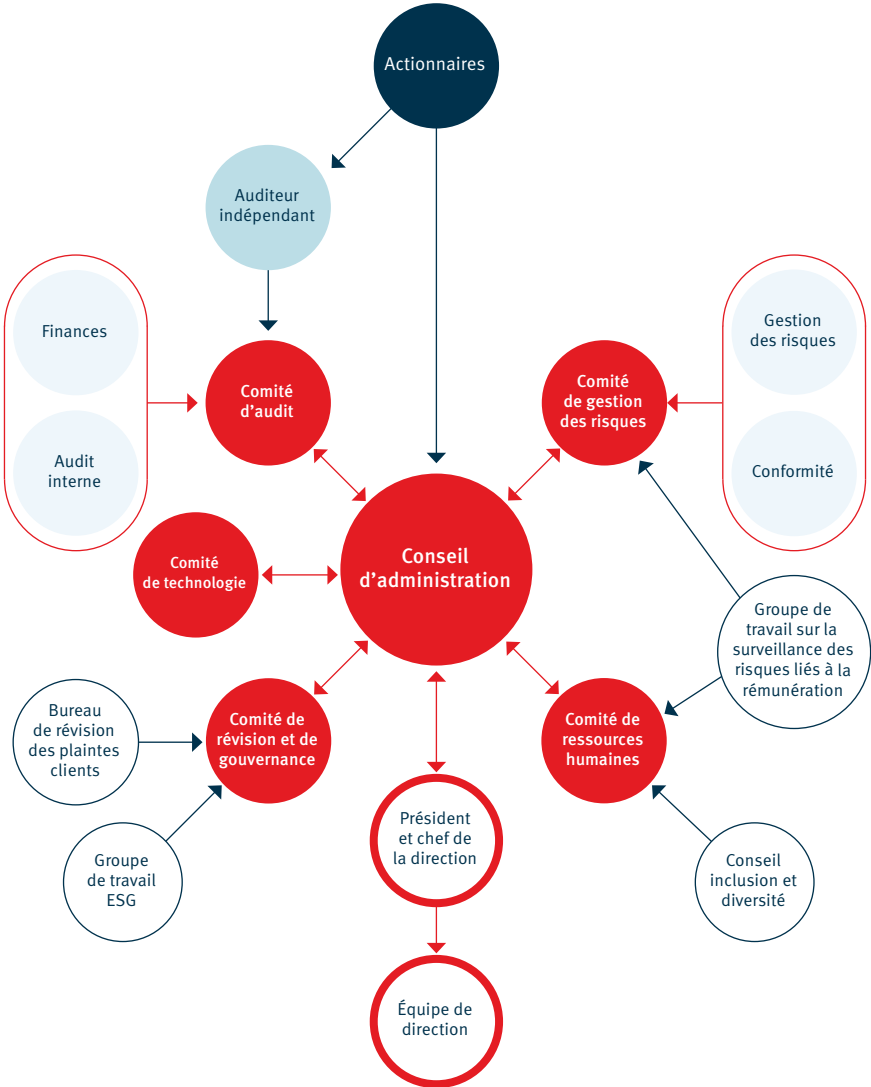
Le Conseil est indépendant de la Banque et de la direction afin qu'il puisse exercer son rôle de surveillance adéquatement.

Nous croyons qu'il est essentiel d'adopter une culture de gouvernance qui vise non seulement à créer un impact positif dans la vie des gens, comme l'énonce notre mission commune, mais également à assurer notre conformité aux meilleures pratiques et aux règles applicables, nous permettant ainsi de répondre aux attentes des autorités canadiennes de réglementation et de nos parties prenantes. La transparence et l'indépendance dont fait preuve le Conseil lui permettent de réaliser ses objectifs de saine gouvernance. Ces principes rigoureux s'appuient sur des normes d'éthique exemplaires qui cadrent avec notre stratégie, orientent la Banque dans ses interactions avec ses parties prenantes et favorisent son bon fonctionnement.

Notre structure de gouvernance

Le Conseil est assisté dans la réalisation de son mandat par cinq comités : audit, révision et gouvernance, gestion des risques, ressources humaines et technologie. Il s'appuie également sur les recommandations issues des quatre fonctions de supervision : Audit interne, Gestion des risques, Conformité et Finances.

Ce graphique illustre les interactions entre le Conseil, les comités, les fonctions de supervision et certaines autres instances mentionnées dans cette section.



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 et formuler, de façon objective, les services suivants 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
 - 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;
- › Il veille au respect d'exigences réglementaires;
- › Il 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

- › Le service 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;
 - 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;
- › 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;
- › Il s'appuie 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.

Président du Conseil

Le président assume le leadership du Conseil, en dirige les activités et en préside les réunions de même que l'assemblée annuelle des actionnaires. Il veille à ce que le Conseil assume ses responsabilités de manière efficace et indépendante, dans l'intérêt de la Banque et en tenant compte des intérêts des parties prenantes.

Il promeut des normes strictes d'intégrité et de probité au sein du Conseil ainsi qu'une gouvernance rigoureuse. De plus, il encourage des débats francs et constructifs entre les membres et favorise un dialogue ouvert entre les administrateurs et la direction.

En outre, il :

- voit à ce que les comités du Conseil s'acquittent des responsabilités qui leur ont été dévolues par le Conseil et qu'ils lui rendent compte des résultats de leurs travaux;
- veille à 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;
- participe à titre d'invité aux réunions des comités dont il n'est pas membre, sans toutefois avoir droit de vote, mais peut, à la demande du président d'un comité, agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne pouvait autrement être atteint lors d'une réunion;
- participe avec le comité de révision et de gouvernance à la supervision du processus d'évaluation de la performance du Conseil, des comités et des administrateurs; et
- participe à des rencontres avec des parties prenantes de la Banque.

Le président du Conseil est indépendant au sens défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et ne dispose pas d'un vote prépondérant en cas d'égalité des votes des membres du Conseil.

Comités constitués par le Conseil

Le Conseil délègue certains de ses pouvoirs à des comités qu'il met sur pied. Il en nomme les membres et les présidents parmi les administrateurs, conformément aux critères d'admissibilité établis par la législation en vigueur.

Suivant les recommandations du comité de révision et de gouvernance, le Conseil approuve les mandats de ses comités et le mandat des présidents des comités.

Pour plus d'information sur la composition des comités, leur mandat et leurs réalisations, veuillez consulter la [partie 4](#).

CULTURE ET INTÉGRITÉ

Le Conseil, accompagné de la direction, donne l'exemple et promeut une culture commerciale éthique et transparente 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 de leurs renseignements personnels et d'éviter les conflits d'intérêts.

Il veille au maintien des règles de conduite et d'éthique, par l'entremise du comité de révision et de gouvernance, qui adopte et révisé le Code de la Banque périodiquement. Tout comme les employés et les dirigeants de la Banque, les administrateurs sont tenus au respect du [Code](#) et des autres règles relatives à la déontologie et à l'éthique.

Notre Code de conduite

Il est primordial pour la Banque que tous respectent le Code afin de conserver la confiance de nos parties prenantes. Celui-ci est applicable aux administrateurs, aux dirigeants et à tous les employés de la Banque. Notre Code énumère six principes directeurs alignés sur nos valeurs qui orientent tous les aspects de la Banque. Ces principes guident le Conseil dans l'accomplissement de son mandat, y compris les décisions importantes qu'il est amené à prendre et des politiques qu'il adopte. Il définit les normes de conduite souhaitée et la manière dont les administrateurs, les dirigeants et les employés interagissent entre eux et avec nos parties prenantes, dont les organismes de réglementation, les fournisseurs, les médias, les concurrents et le public.

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 de l'engagement annuel signé par les administrateurs, dirigeants et employés à se conformer au Code. 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. Enfin, le Conseil veille à ce que le Code soit déposé auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et qu'il soit disponible sur le site de la Banque. Le Code est disponible sur bnc.ca/gouvernance.

Traitement indépendant des insatisfactions et signalements

Le Conseil et la haute direction sont soucieux de favoriser un environnement de dialogue ouvert où les employés peuvent s'exprimer et faire part de leurs préoccupations.

Afin que nos employés puissent soulever des préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes et l'audit, ou signaler des actes répréhensibles sans crainte de représailles, le comité d'audit et le comité de révision et de gouvernance ont adopté une politique sur les lanceurs d'alertes et veillent à sa mise en œuvre. Ainsi, nous avons mis en place un processus accessible, efficace et confidentiel pour faciliter le traitement de ces plaintes et irrégularités afin de favoriser une culture propice au signalement, et ce, pour tous nos employés et ceux de nos filiales. C'est l'Ombudsman Éthique de la Banque qui reçoit, traite et conserve ces plaintes, préoccupations et signalements.

De plus, la Banque s'est dotée du Bureau de révision des plaintes clients et de l'Ombudsman des employés. Le Bureau de révision des plaintes clients enquête, en dernier recours, au sujet d'une plainte formulée par un client relative à des produits et services offerts par la Banque. 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 tous ces scénarios, les plaintes sont traitées de façon impartiale et indépendante, garantissant ainsi un traitement juste et équitable.

De l'information additionnelle sur les responsabilités du Bureau de révision des plaintes clients, de l'Ombudsman Éthique et de l'Ombudsman des employés est disponible sur bnc.ca sous « Résolution des insatisfactions » et « Signalement d'actes répréhensibles ».



COMPOSITION DU CONSEIL

Le Conseil, aidé du comité de révision et de gouvernance, revoit périodiquement sa taille et sa composition à l'aide d'un ensemble de critères et d'attentes envers les administrateurs qu'il établit et revoit en continu, et qui comprend notamment :

- > les compétences
- > l'indépendance
- > l'intégrité
- > la disponibilité
- > la diversité.

Ces attentes sont décrites plus en détail dans les pages suivantes. Le Conseil est d'avis que sa composition est adéquate afin de lui permettre de prendre des décisions éclairées, composer ses comités et planifier sa relève.

Attentes envers les administrateurs et compétences recherchées

Pour être en mesure de bien jouer son rôle, le Conseil se compose d'administrateurs ayant un vaste éventail de connaissances et compétences complémentaires.

Annuellement, les administrateurs procèdent à l'auto-évaluation de leurs compétences, puis celles-ci sont reflétées dans la matrice présentée à la [partie 2](#) de la Circulaire. Cette matrice est ensuite utilisée lors du processus de planification de la relève, notamment lors de la formation des comités, et permet également de mettre en évidence certaines compétences devant être recherchées chez les futurs candidats à un poste d'administrateur, au rythme de l'évolution de la stratégie de la Banque. Nous sommes d'avis que les compétences et l'expertise de nos deux nouveaux candidats, Annick Guérard et Pierre Pomerleau, seront des atouts pour le Conseil et sauront compléter celles de nos administrateurs existants. Tous ensemble, ils auront les compétences, les connaissances et l'expertise nécessaire pour s'acquitter de leurs responsabilités.

Le comité de révision et de gouvernance revoit annuellement la liste des compétences recherchées par la Banque afin qu'elle reflète l'évolution de nos besoins et les meilleures pratiques en la matière. Cette année, suite à cette revue, et afin de refléter adéquatement l'importance des enjeux ESG et de bien identifier l'expertise des administrateurs en mesures environnementales, sociales et en gouvernance, nous avons choisi de distinguer chacune des composantes principales ESG séparément. Vous pouvez consulter ces compétences à la [partie 2](#).

5. Pratiques de gouvernance

En plus des compétences recherchées, le comité de révision et de gouvernance maintient une liste des attentes envers les administrateurs quant à leur contribution au Conseil, sous forme d'aptitudes et de comportements souhaités. Ainsi, le Conseil s'attend à ce que tout administrateur ou candidat fasse preuve des aptitudes et comportements suivants :



Dévouement et intégrité

- › 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 la Banque
- › Veille au respect des critères d'éligibilité établis par la Loi sur les banques (Canada), 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



Engagement, rigueur et participation

- › 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



Contribution aux valeurs de la Banque et sens des affaires

- › 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

Indépendance des administrateurs

Un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque. Une relation importante est une relation dont le Conseil pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement de l'administrateur.

Le Conseil met en place des structures et des procédures visant à assurer son indépendance face à la direction de la Banque. Ainsi, le comité de révision et de gouvernance a élaboré des [Normes d'indépendance des administrateurs](#), basées notamment sur les critères édictés par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et le Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) (Canada). Le comité évalue régulièrement l'indépendance des membres du Conseil 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.

- Tous les membres du Conseil et candidats à un poste d'administrateur sont indépendants au sens défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, à l'exception du président et chef de la direction de la Banque, qui, conformément à la Loi sur les banques (Canada), est tenu de siéger au Conseil tant qu'il exerce cette fonction.
- Les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque sont distinctes.

Au cours de l'exercice 2022, 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, comme prévu à l'ordre du jour.

De plus, le Conseil et ses comités peuvent engager des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants. Ils peuvent en définir le mandat et en fixer la rémunération, laquelle est acquittée par la Banque. Le Conseil ou le comité concerné évalue la nature des autres mandats qui ont été confiés par la Banque à ces conseillers afin de s'assurer que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance. Lorsque le Conseil ou un comité retient les services de tels conseillers pour une durée indéterminée, il doit approuver annuellement la liste des mandats que la Banque prévoit leur confier afin que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance.

Intégrité des administrateurs

Les administrateurs agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance dans l'exercice de leur rôle et leurs responsabilités.

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.

De plus, les administrateurs confirment régulièrement au secrétaire corporatif l'existence ou 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.

Les renseignements au sujet de l'assiduité des administrateurs candidats à l'élection sont présentés à la [partie 2](#) de la Circulaire.

Au cours de l'exercice 2022, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil et des comités des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 96 %.



Assiduité des administrateurs ayant siégé au cours de l'exercice 2022, mais n'étant pas candidats à un poste d'administrateur⁽¹⁾ :

| Administrateur | Date à laquelle il cessera d'être administrateur | Assiduité aux réunions auxquelles il a été convoqué au cours du dernier exercice |
|----------------|--|--|
| Jean Houde | 21 avril 2023 | 100 % |
| Andrée Savoie | 21 avril 2023 | 100 % |
| Pierre Thabet | 21 avril 2023 | 100 % |

(1) Manon Brouillette a cessé d'être administratrice le 1^{er} janvier 2022 et n'a pas participé aux réunions du Conseil au cours de l'exercice 2022.

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. Nous ne limitons pas le nombre de conseils d'administration auxquels peuvent siéger les administrateurs, mais nous revoyons 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.

Nous répertorions l'ensemble des directorats de nos administrateurs et candidats à un poste d'administrateur. Nous divulguons, à la [partie 2](#) de la Circulaire, les conseils d'administration des sociétés ouvertes auxquels 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 des ressources humaines |
| | 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

Diversité au Conseil

L'inclusion et la diversité sont des valeurs fondamentales pour la Banque, et nous sommes engagés envers la diversité à tous les niveaux de notre organisation, incluant le Conseil. Notre objectif est que le Conseil soit composé de personnes issues de différents horizons afin de bénéficier de diverses expériences et points de vue. Nous continuerons donc à revoir la composition de notre Conseil afin qu'il reflète et mette en valeur la diversité des communautés dont nous faisons partie.

La **Politique relative à la diversité du Conseil** précise notre engagement à :

1. tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs
2. qu'au moins le tiers des membres du Conseil soient des femmes
3. ce que la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants soient des femmes
4. ce que le bassin de candidats soit représentatif des caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaire, telles le genre, l'âge, les groupes désignés⁽¹⁾, l'orientation sexuelle, les groupes ethno-culturels et la géographie. Le comité puise à même cette liste de candidats potentiels lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant.

Pour atteindre ces objectifs, le Conseil s'appuie sur les outils 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 principes décrits dans la Politique relative à la diversité du Conseil, y compris la cible de représentation des femmes au Conseil et l'inclusion de candidats issus de la diversité autre que de genre et représentatifs des communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaire
- > peut avoir recours aux services de conseillers externes pour l'aider à étoffer son bassin de candidats potentiels en tenant compte des critères de diversité de genre et autre que de genre
- > reçoit et analyse la rétroaction sur la composition du Conseil donnée par les administrateurs dans le cadre du processus annuel d'évaluation du Conseil
- > est informé des statistiques de diversité résultant du questionnaire d'auto-identification auquel les administrateurs répondent sur une base volontaire.

D'ailleurs, 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.

Si les quatorze candidats à un poste d'administrateurs sont élus à l'assemblée, le Conseil comptera six femmes (43 %) et une personne s'identifiant comme une minorité visible.

(1) Au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada).

Au 22 février 2023 :

- La proportion de femmes siégeant au Conseil est de 40 % (soit 6/15), dépassant ainsi notre engagement que les femmes représentent au moins un tiers des administrateurs.
- La moitié des candidats sélectionnés pour pourvoir des postes d'administrateurs vacants sont des femmes.
- Le comité d'audit est présidé par une femme.
- La représentation des femmes au Conseil et aux comités est la suivante :

| Conseil | CAU | CGR | CRG | CRH | CT |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 6/15 40 % | 4/6 67 % | 2/6 33 % | 2/5 40 % | 2/6 33 % | 2/4 50 % |

Diversité à la haute direction et direction ⁽¹⁾

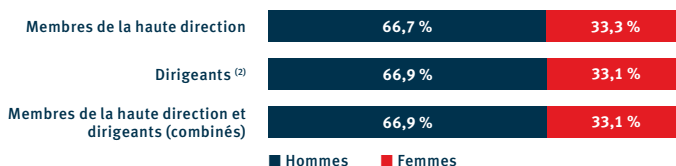
Offrir un environnement inclusif et diversifié, où chaque personne peut être elle-même et se développer en toute confiance, est essentiel pour permettre à chacun d'offrir tout son potentiel. À cette fin, la Banque déploie en continu différentes initiatives pour favoriser l'inclusion et le développement 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. L'équipe de direction et le comité de ressources humaines sont avisés trimestriellement de la progression de cette représentation via les tableaux de bord Expérience employé.

En lien avec la stratégie du plan triennal 2020-2023, la cible globale de représentation des femmes au sein des postes de dirigeants ⁽²⁾ et Membres de la haute direction est établie à 36 %. Supérieure à la disponibilité de marché ⁽³⁾, 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 se sentent reconnus et se réalisent pleinement.**
- **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.**

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) Employés réguliers, actifs travaillant au Canada au 31 décembre 2022.

(2) Le mot « dirigeants » désigne les vice-présidents et premier vice-présidents excluant les Membres de la haute direction.

(3) 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 (Canada).

5. Pratiques de gouvernance

La Banque s'est également dotée de cibles qui visent la diversité autre que le genre. 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. 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](#).

Conseil Inclusion et diversité

Le Conseil Inclusion et Diversité de la Banque, présidé par un membre de l'équipe de direction de la Banque, est composé de dirigeants et de gestionnaires seniors engagés auprès de tous les secteurs d'affaires et des segments d'employés qui travaillent en étroite collaboration avec nos groupes ressources employés pour promouvoir l'inclusion et la diversité dans toute l'organisation. Le Conseil Inclusion et Diversité a également pour mandat de s'assurer d'un suivi et d'une communication régulière au sein de chaque secteur, auprès de l'équipe de direction et du comité de ressources humaines.

Stratégie et trois champs d'action

Le plan triennal 2020-2023 de la Banque repose sur une stratégie et des orientations claires, établies en collaboration avec le Conseil Inclusion et Diversité. La stratégie s'appuie sur l'expérience partagée par ses employés et les meilleures pratiques de l'industrie et 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 et bâtir une culture inclusive, notamment à l'aide de formations et d'ateliers offerts à tous les employés.

Trois champs d'action encadrent les différentes initiatives à l'échelle de l'organisation pour favoriser l'inclusion et le développement des différents groupes d'employés : les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les personnes des communautés LGBTQ+ :

1. Dialoguer
2. Engager
3. Agir au quotidien

La dernière année a été marquée par plusieurs réalisations. Parmi celles-ci, mentionnons la création du groupe-ressource employés Réseau Autochtones / Indigenous Network (R.A./I.N) et Autour du Handicap qui se sont ajoutés aux groupes-ressources employés déjà existants et qui visent à favoriser un environnement de travail inclusif. Des initiatives audacieuses telles qu'un projet-pilote de sponsorship jumelant 20 femmes et minorités visibles de la relève avec des dirigeants et un programme pour les personnes neuroatypiques, ont aussi vu le jour.

Notre engagement à faire de la Banque une entreprise plus inclusive et diversifiée a été salué à plusieurs reprises par des organismes externes. La Banque figure pour une cinquième année consécutive à l'indice d'égalité des genres de Bloomberg en plus de recevoir pour une troisième année la Certification Parité Niveau Platine, la plus haute distinction décernée par l'organisme La Gouvernance au féminin.

Vous trouverez l'ensemble des initiatives et des réalisations associées à ces trois champs d'action et mises de l'avant par la Banque dans le [Cahier Inclusion et Diversité](#).

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 répondre aux défis posés par la mondialisation et à l'incidence de différents événements importants sur l'économie, comme par exemple l'impact de la pandémie mondiale sur l'organisation du travail et la course aux talents. Cette agilité est primordiale dans la réalisation de notre mission commune et de nos stratégies d'affaires.

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. À partir des données 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. Un nouveau parcours de développement a d'ailleurs été lancé pour les leaders afin qu'ils puissent adapter leur style de gestion au contexte du travail hybride.

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. Une vigie permet d'identifier les candidats potentiels, 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 président et chef de la direction, de tous les membres de l'équipe de 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 but est d'assurer une vue globale des successeurs à haut potentiel, d'apprendre à connaître les candidats choisis à des postes de relève et de s'assurer que les stratégies d'acquisition et de développement soutiennent les besoins actuels et futurs en termes de compétences et de diversité. Cette année, il s'est penché également sur l'état du bassin des cadres seniors qui constituent ultimement les successeurs des dirigeants de la Banque.

Finalement, le comité de ressources humaines se penche également sur différentes stratégies Expérience employé, notamment celles de la course aux 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.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE, ÉVALUATION ET FORMATION

Planification de la relève

Le processus de planification de la relève du Conseil est mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance. Ce comité est chargé de sélectionner les candidats à un poste d'administrateur et de déterminer s'il est opportun de réélire chacun des administrateurs en poste.

Pour les nouveaux candidats, le comité de révision et de gouvernance:



Pour les candidats à la réélection, le comité évalue annuellement l'éligibilité et la disponibilité des administrateurs. Il tient notamment compte de l'évaluation annuelle de la performance des administrateurs, de leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres, de leur indépendance, de leurs compétences et de leur ancienneté.

De plus, de façon continue tout au long de l'année, le comité de révision et de gouvernance revoit les critères de sélection, maintient la liste de candidats à jour et examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au Conseil n'est prévue dans l'immédiat.

Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires

| | |
|--|---|
| Proposition en vertu de la Loi sur les Banques (Canada) | Conformément à la Loi sur les banques (Canada), 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 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 sous « Codes et engagements » accessible sur bnc.ca/gouvernance.</p> |
| Autres propositions | <p>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.</p> |

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
- › **Président et chef de la direction** : Conformément à la Loi sur les banques, le président et chef de la direction est tenu de siéger au Conseil tant qu'il exerce cette fonction.

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 des 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 jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision concernant sa démission.

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.

Évaluation de la performance du Conseil

Dans un souci d'amélioration continue, 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 annuel d'évaluation de leurs responsabilités conformément à leur mandat respectif, la gestion de leurs priorités, leur efficacité et les communications avec la direction et les responsables des fonctions de supervision. Chaque année, le comité revoit ce processus et le contenu du questionnaire afin qu'il réponde aux besoins en évolution de la Banque et du Conseil.

Le questionnaire comprend trois volets :

1. une évaluation de la performance et de l'efficacité du Conseil, des comités et de leur président respectif
2. une autoévaluation
3. une évaluation de la contribution des pairs.

Les administrateurs sont interrogés sur plusieurs sujets afin d'évaluer la performance du Conseil et des comités, dont l'exécution de leurs responsabilités conformément à leur mandat respectif, la gestion de leurs priorités, leur efficacité et les communications avec la direction et les responsables des fonctions de supervision. De plus, les administrateurs évaluent la composition du Conseil et la diversité de ses membres.

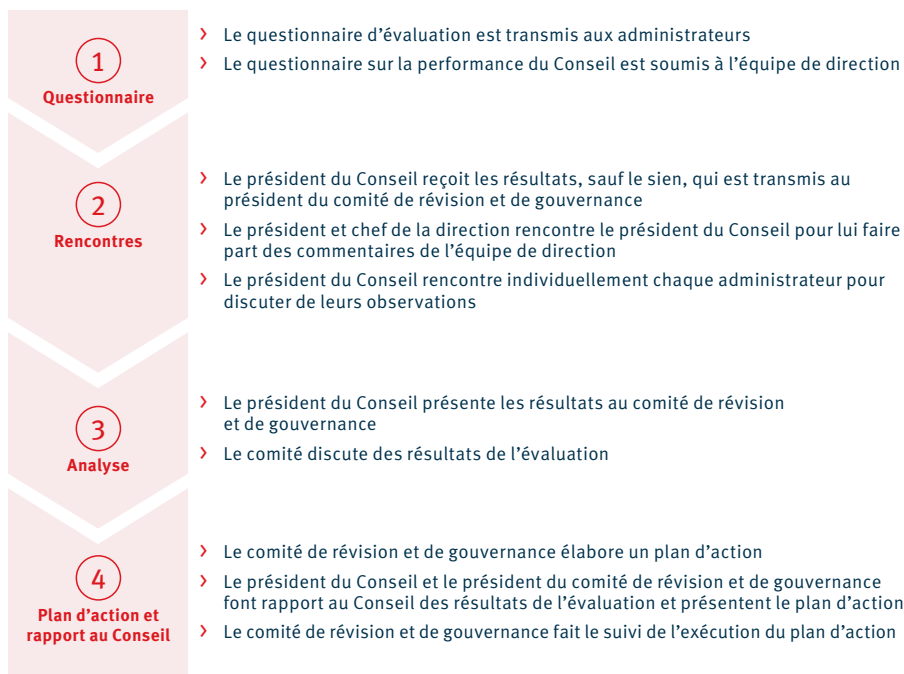
Ils évaluent ensuite leur propre contribution en tant que membre du Conseil et de comité(s) et leurs compétences, ainsi que celles de leurs pairs. Ils identifient également les domaines dans lesquels ils aimeraient recevoir de la formation, et selon les priorités du Conseil et des comités, identifient des sujets d'intérêt pour l'année suivante.

Les résultats de l'autoévaluation sont utiles à plusieurs fins :

- › l'élaboration d'un plan d'action visant à améliorer le fonctionnement du Conseil
- › l'évaluation de la performance des administrateurs dans le cadre du processus annuel de réélection et mise en candidature
- › la planification de la relève, notamment quant à la diversité et aux compétences recherchées chez les futurs candidats
- › l'identification des sujets de formation continue pour les administrateurs.

L'équipe de direction de la Banque est aussi appelée à évaluer la performance du Conseil au moyen d'un questionnaire annuel.

Le processus annuel d'évaluation se déroule ainsi:



Suivant l'évaluation effectuée en 2022, les membres du comité de révision et de gouvernance ont conclu que le Conseil et ses comités fonctionnent de manière efficace, et que leurs membres, le président du Conseil et les présidents des comités ont les connaissances nécessaires et consacrent le temps requis pour s'acquitter de leurs tâches.

En 2021-2022, des améliorations concrètes ont été apportées grâce à l'exécution du plan d'action mis en place à la suite du processus annuel d'évaluation. Par exemple, le Conseil et certains comités ont bénéficié d'une visibilité accrue sur la gouvernance des filiales, notamment par la tenue de séances approfondies sur certaines d'entre elles. De plus, les administrateurs ont reçu des mises à jour fréquentes concernant la reprise à la suite de la pandémie et le retour au travail hybride, ainsi qu'un suivi soutenu du plan stratégique.

Orientation et formation continue des administrateurs

Les administrateurs doivent continuellement approfondir leurs connaissances et leur compréhension de nos activités et de notre cadre réglementaire. Afin de les soutenir, nous avons mis en place un programme d'orientation et de formation continue en tenant 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 et qu'il soit adapté aux besoins de chaque nouvel administrateur.

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

De plus, un nouvel administrateur sera invité à assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre. Il participe également à des rencontres individuelles d'information avec les Membres de la haute direction ainsi qu'avec 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 premier vice-président, Affaire juridiques et secrétaire corporatif, le premier vice-président, Gestion intégrée des risques et la première vice-présidente, 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 à des exposés et des séances de formation approfondie offerts par des experts de la Banque ou par des conseillers externes afin de les aider à parfaire leurs connaissances dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Les administrateurs sont invités à faire part de leurs suggestions de formation en tout temps et lors du processus annuel d'évaluation. Ces suggestions sont ensuite intégrées dans le plan d'action supervisé par le comité de révision et de gouvernance.

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. Lorsque possible, les administrateurs participent à des visites de succursales, de filiales, de centres d'affaires ou de centres opérationnels. Au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue.

Par ailleurs, la Banque encourage les administrateurs à participer à des programmes de formation offerts par divers organismes, à 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 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.

| Trimestre | Formations dispensées par la Banque | Participants |
|-----------|--|--------------|
| T1 | Finance décentralisée | Conseil |
| | Relations investisseurs | Conseil |
| T2 | Stratégie ESG pour les industries à forte intensité d'émission de gaz à effet de serre | CGR |
| | Mise à jour sur les émissions financées du portefeuille et sur les cibles | CGR |
| | Rapprochement des équipes commerciales et de Gestion privée 1859 | Conseil |
| | Mise à jour économique | Conseil |
| T3 | Nouvelle norme IFRS 17 sur les contrats d'assurances | CAU |
| | Travail flexible – stratégie d'attraction et de rétention | CRH |
| | Gestion de crise : Plan et leçons apprises | CRG |
| | Stratégies d'acquisition de certains segments de clientèle | Conseil |
| T4 | Gestion de crise activiste | CRG |
| | Intelligence artificielle | CT |
| | Gouvernance des filiales : Credigy | CGR |
| | Impact des investissements infonuagiques | CAU et CT |
| | Mise à jour : talent et culture | CRH |
| | Gestion de patrimoine | Conseil |
| | Mise à jour économique | Conseil |
| | Projet de réforme Bâle III | CGR et CAU |

Formations dispensées par des organismes reconnus

- › Bases de la gouvernance climatique
- › Cybersécurité, environnement, relations avec les employés et rémunération de la direction
- › Forum de l'industrie financière
- › Forum des comités d'audit
- › Supervision des risques d'entreprise
- › Conférence nationale des administrateurs
- › Leadership et opportunités – Gouvernance et changements
- › Supervision des changements climatiques

GOVERNANCE DES FILIALES

La gouvernance des filiales est un élément indispensable de la gestion des risques de la Banque.

La surveillance exercée par le Conseil est facilitée par ses comités, en particulier les comités de révision et de gouvernance et de gestion des risques, qui sont chargés de surveiller les pratiques de gouvernance des filiales. Le Conseil et ses comités se sont dotés d'outils concrets qui permettent d'assurer une stratégie de gouvernance à long terme pour l'ensemble de nos filiales.

Un cadre applicable aux filiales

D'abord, le cadre de gouvernance des filiales assure l'adoption des meilleures pratiques en matière de gouvernance, de conformité et de gestion des risques par nos filiales et leur permet d'effectuer une reddition de compte annuelle. Ce cadre permet ainsi aux conseils d'administration des filiales de s'assurer que les contrôles nécessaires sont observés, tout en tenant compte de leurs réalités d'affaires, de la supervision effectuée par les autorités réglementaires applicables et de l'appétit pour le risque de la Banque.

Surveillance par la BNC

Ensuite, la gouvernance des filiales est assurée par le premier vice-président et secrétaire corporatif de la Banque, conjointement avec les secteurs de Conformité, Gestion des risques et Affaires juridiques. Ces derniers repèrent les meilleures pratiques et travaillent de manière intégrée avec la direction des filiales afin de permettre la mise en place de saines pratiques de gouvernance au sein de l'ensemble de nos filiales. Aussi, périodiquement, des filiales présentent au comité de gestion des risques un aperçu de leurs activités, le portrait de leurs opérations, leur stratégie commerciale, leur structure de gouvernance ainsi que leur cadre de gestion des risques, y compris l'appétit pour le risque et l'environnement réglementaire.

Cette approche centralisée facilite l'atténuation des risques juridiques et nous permet également de répondre à l'évolution des besoins des filiales et des exigences et attentes des organismes de réglementation.

Notre approche assure le déploiement uniforme de la stratégie de gouvernance à long terme à l'ensemble de nos filiales, mettant de l'avant des pratiques exemplaires et un cadre d'imputabilité robuste.

ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)

En tant qu'acteur clé de l'industrie financière canadienne, la Banque est soucieuse de comprendre et de réduire 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 la transition énergétique harmonieuse, l'inclusion et la diversité et la bonne gouvernance, souhaitées tant par la Banque que par ses différentes parties prenantes.



Environnementale

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

Pour de plus amples renseignements au sujet des initiatives mises en place par la Banque, veuillez consulter bnc.ca/esg.



Sociale

La Banque est impliquée au sein des communautés où elle est présente, notamment grâce à un programme de dons et de commandites, à des collectes de fonds fructueuses et à des personnes employées et retraitées profondément engagées. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, le Cahier Inclusion et diversité et le Rapport ESG disponibles sous « Codes et engagements » accessible sur bnc.ca/gouvernance.

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



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 pour l'ensemble de ses parties prenantes.

La Banque et ses filiales ont poursuivi leurs engagements, notamment auprès des initiatives suivantes :

- › Alliance bancaire Net Zéro
- › Partenariat pour la comptabilité financière du carbone
- › Principes bancaires responsables de l'ONU
- › Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement
- › Principes pour l'investissement responsable 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.




La Banque appuie le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques du Conseil de stabilité financière. Annuellement, elle divulgue un 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 pour la gestion du risque climatique.

Pour en savoir plus sur les avancées environnementales, sociales et de gouvernance de la Banque, consultez bnc.ca/esg.

5. Pratiques de gouvernance

La stratégie ESG de la Banque s'articule autour des 9 principes ESG adoptés par le Conseil d'administration en 2019.

Nos principes ESG

| ENVIRONNEMENT | SOCIAL | GOUVERNANCE |
|--|---|---|
|  <p>Nous travaillons au développement d'une économie verte</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 |  <p>Nous enrichissons les communautés</p> <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 |  <p>Nous gouvernons selon les plus hautes normes</p> <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 |

Certaines initiatives en soutien de nos principes ESG

| | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Établissement d'une première cible intermédiaire de réduction des émissions financées pour l'un des secteurs présentant la plus grande intensité carbone : réduire de 31 % l'intensité du portefeuille du sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz canadiens d'ici 2030. Poursuite de nos engagements auprès de l'alliance bancaire Net Zéro et du Partenariat pour la comptabilité financière du carbone afin de lutter contre les changements climatiques. Réduction de 64 % de l'encours des prêts aux entreprises de production et de service du secteur de pétrole et gaz depuis 2015, au 31 octobre 2022. Mise en place d'une équipe de finance durable afin d'accompagner la clientèle dans la transition. | <ul style="list-style-type: none"> Publication d'un deuxième bilan des avancées du plan triennal Inclusion et Diversité de la Banque. La Banque accède pour une 5^e année consécutive à l'indice d'égalité des genres de Bloomberg. Comme à chaque année, des millions de dollars sont versés à la collectivité sous forme de dons, de commandites, de collectes de fonds et des centaines d'organismes soutenus au pays. Participation à plusieurs initiatives visant à favoriser le développement et l'essor des femmes, des minorités visibles, des personnes en situation de handicap, des Autochtones et des membres des communautés LGBTQ+. | <ul style="list-style-type: none"> Les mandats du Conseil et de tous ses comités incluent des responsabilités ESG. Groupe de travail formé de dirigeants en provenance de différents secteurs de la Banque et équipe entièrement consacrée à l'ESG. Rémunération des dirigeants liée à l'atteinte des priorités ESG. Planification de la relève des administrateurs en fonction de la Politique de diversité au Conseil (genres, âges, groupes désignés, orientations sexuelles, groupes ethnoculturels et origines géographiques). |
|---|---|---|

Portrait de nos réalisations ESG

L'appui au développement durable fait partie intégrante de notre mission commune. Depuis les dernières années, nous avons franchi les jalons clés suivants :

2022

- › Publication d'une première cible intermédiaire de réduction de 31 % d'ici 2030 des émissions financées de l'intensité du portefeuille du sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz canadiens
- › Rémunération des dirigeants liée à l'atteinte des priorités ESG appliquée via SYNERGIE – Dirigeants
- › Publication de la stratégie climatique
- › Membre engagé au programme de certification des Relations progressistes avec les Autochtones
- › Création du comité de technologie (anciennement sous-comité de technologie créé en 2020)
- › Divulgence publique de la Politique sur la prévention de la discrimination au travail
- › Publication de la Ligne directrice sur le dialogue avec nos parties prenantes
- › Renouvellement de notre adhésion à l'Accord Catalyst

2021

- › Adhésion au Partenariat pour la comptabilité financière du carbone
- › Adhésion à l'alliance bancaire Net Zéro
- › Fixation d'une cible d'émission nette nulle pour nos propres activités d'exploitation et de financement d'ici 2050
- › Engagement à titre de membre signataire du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone
- › BNI devient participant fondateur de l'initiative Engagement climatique Canada
- › Publication de la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail
- › Formation ESG sur la gestion du risque climatique
- › Publication du premier Rapport pour les Principes bancaires responsables
- › Publication du premier Cahier Inclusion et diversité
- › Publication du premier Cahier de protection des renseignements personnels
- › Publication du premier Rapport sur la protection des aînés

2020

- › Publication du premier Rapport sur les avancées environnementales, sociales et de gouvernance
- › Publication du premier Rapport sur les avancées pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
- › Publication de la Déclaration des droits de la personne
- › Signature des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU
- › Adhésion à l'Initiative BlackNorth
- › Fixation d'une cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre de nos propres opérations de 25 % d'ici la fin 2025

2019

- › Adoption du cadre et des principes ESG de la Banque
- › Intégration de responsabilités ESG dans les mandats du Conseil et de ses comités
- › Création du groupe de travail ESG
- › Signature des Principes bancaires responsables de l'ONU
- › Première émission d'obligations durables

Notre approche en matière de gouvernance ESG

Une démarche sérieuse a été entreprise depuis les dernières années afin d'élaborer une stratégie efficace, d'identifier les priorités et les activités qui contribuent à la mission que s'est donnée la Banque en matière d'ESG, et le Conseil y contribue de manière importante. En plus d'exercer son rôle stratégique en matière de supervision, il veille à ce que les pratiques de gouvernances ESG soient intègres, transparentes et s'appuient sur de solides mécanismes, dont le dialogue avec les parties prenantes.

Surveillance par le Conseil et les comités

Notre structure de gouvernance ESG repose sur le fait que tous les niveaux de l'organisation participent à la réalisation de nos objectifs et engagements, y compris les administrateurs, qui exercent leur rôle de surveillance des facteurs ESG. De concert avec la direction, le Conseil, par l'entremise de ses comités, supervise l'exécution de la stratégie ESG de la Banque, laquelle est articulée autour des 9 principes ESG mentionnés à la [page 78](#). De plus, le Conseil veille à ce que les critères ESG soient intégrés dans les objectifs stratégiques à long terme, et surveille l'évolution et l'intégration des initiatives et principes ESG dans nos activités courantes.

Nous considérons que la surveillance des questions ESG est une responsabilité partagée entre le Conseil et les comités. Ainsi, dans leur mandat, le Conseil et les comités ont tous des responsabilités relatives à l'ESG établies en fonction de leurs rôles respectifs ainsi que des expertises des membres qui les composent. Chaque trimestre, des présentations, suivis et redditions de compte sont prévus aux ordres du jour des différentes réunions. Dans son ensemble, l'expertise de nos membres en matière de mesures sociales, en gouvernance et culture d'entreprise et en matière de responsabilité environnementale et stratégie de développement durable permet au Conseil de s'acquitter efficacement de son mandat. Ces expertises se retrouvent dans la matrice de compétences présentée à la [partie 2](#), et sont prises en compte dans l'exercice de composition des comités et du processus de planification de la relève. Tous nos administrateurs ont identifié dans le questionnaire annuel d'autoévaluation qu'ils détiennent des compétences environnementales, sociales ou de gouvernance.

Le Conseil et les comités sont appuyés par la direction dans l'exercice de leurs fonctions, et entre autres par le groupe de travail ESG, une équipe multidisciplinaire composée de dirigeants issus de différents secteurs d'affaire de la Banque. Le groupe de travail a pour principale fonction d'élaborer les initiatives et la stratégie en matière de responsabilité ESG, tout en veillant au respect des engagements de la Banque en matière de changements climatiques, dont l'objectif du net zéro d'ici 2050, et à la mise en œuvre des recommandations du GIFCC et des Principes bancaires responsables de l'ONU.

Les membres se réunissent mensuellement, et, au minimum deux fois par année, le groupe de travail fait rapport au comité de révision et de gouvernance sur les progrès et les initiatives en cours et celles à venir. De plus, des présentations sont faites ponctuellement aux autres comités sur des sujets d'intérêt particulier.

D'autres instances ont été mises sur pied afin de gouverner adéquatement certains sujets pointus en matière d'ESG, comme la protection des renseignements personnels ou encore la diversité et l'inclusion.

Principales responsabilités et réalisations ESG 2022 du Conseil et des comités

| | Principales responsabilités ESG | Principales réalisations ESG 2022 |
|---|---|--|
| Conseil | <ul style="list-style-type: none"> › Veiller à ce que les critères ESG soient intégrés dans les objectifs stratégiques à long terme de la Banque › Surveiller les initiatives et l'intégration des principes ESG à l'échelle de la Banque › Approuver les pratiques et les politiques en matière de gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> › A participé aux séances de planification stratégique de la Banque, qui comprend la stratégie ESG › A discuté régulièrement avec le président et chef de la direction ainsi qu'avec les autres membres de l'équipe de direction et les dirigeants des initiatives stratégiques, notamment, la gestion des données, l'évolution technologique et la transformation › A pris connaissance de la cible intermédiaire de l'alliance bancaire Net Zéro : gaz et pétrole › A revu et approuvé les pratiques en matière de gouvernance › A examiné certaines déclarations de la Banque en matière d'ESG › A approuvé la ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes › A approuvé la déclaration de responsabilité sociale d'entreprise |
| Comité de révision et de gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> › Superviser la stratégie de la Banque en matière d'ESG › Se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière d'ESG › S'assurer que la Banque exerce ses activités conformément à ces pratiques et à sa mission commune › S'assurer que les pratiques ESG de la Banque sont saines et conformes à la législation › Examiner les publications ESG stratégiques › Veiller à ce que les administrateurs, dirigeants et employés agissent de façon éthique et responsable › Planifier la relève des administrateurs et des présidents de comité et du Conseil | <ul style="list-style-type: none"> › A examiné périodiquement la stratégie de responsabilité environnementale et sociale de la Banque, incluant les résultats des agences de notation › A examiné le rapport de l'Audit interne sur le statut d'avancement des priorités ESG et l'impact sur l'enveloppe de rémunération des dirigeants › A examiné et discuté des propositions d'actionnaires portant sur les questions ESG et a discuté des votes consultatifs sur les plans d'action climatique › A examiné les tendances et faits nouveaux en matière de gouvernance et de responsabilité environnementale et sociale › A reçu la revue des avancées des obligations linguistiques de la Banque › A examiné l'implantation des nouvelles mesures législatives relatives à la protection des clients › A examiné les mesures et les cibles de l'impact carbone du portefeuille pétrole et gaz › A examiné le rapport sur l'application du Code et en a approuvé la révision › A examiné la composition du Conseil, notamment quant à la diversité, aux compétences et à l'expérience des membres › A examiné le rapport pour les Principes bancaires responsables |

5. Pratiques de gouvernance

| | Principales responsabilités ESG | Principales réalisations ESG 2022 |
|--------------------------------------|--|---|
| Comité de gestion des risques | <ul style="list-style-type: none"> › S'assurer que le cadre de gestion des risques tient compte des risques liés à l'ESG › S'assurer que les risques ESG sont bien identifiés, surveillés et intégrés au processus de gestion des risques en place | <ul style="list-style-type: none"> › A approuvé et recommandé au Conseil le cadre d'appétit pour le risque, incluant le risque environnemental › A examiné les rapports intégrés de la gestion des risques qui contiennent notamment un suivi des risques liés aux risques environnementaux et climatiques, de même que les risques sociaux › A examiné la stratégie ESG pour les industries à forte intensité d'émissions de gaz à effet de serre › A examiné les mises à jour sur les mesures et la divulgation des émissions de gaz à effet de serres du portefeuille pétrole et gaz et les cibles de décarbonisation › A suivi l'évolution de la construction du nouveau siège social conformément aux objectifs de certification LEED v4 OR et WELL › A reçu l'information sur les changements importants apportés aux lois, règlements et autres règles, notamment en matière de protection des renseignements personnels |
| Comité d'audit | <ul style="list-style-type: none"> › Surveiller les tendances liées aux mesures de contrôle et à l'intégration des critères ESG dans la divulgation de l'information financière | <ul style="list-style-type: none"> › A examiné la divulgation pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) › A examiné le rapport de l'audit interne qui couvre, notamment, les risques liés au capital humain, à la culture organisationnelle, à la protection des renseignements personnels et au ESG |
| Comité de technologie | <ul style="list-style-type: none"> › Veiller à ce que les pratiques permettant d'identifier, d'évaluer et de prévenir les cyberattaques ou le vol des renseignements personnels, ainsi que d'y répondre, soient rigoureuses | <ul style="list-style-type: none"> › A examiné et discuté de la stratégie relative aux données, de leur sécurité et de leur utilisation › A examiné la divulgation de la Banque en matière de protection des renseignements personnels › A examiné la nouvelle Politique de gestion des risques liés aux technologies et du cyberrisque |

5. Pratiques de gouvernance

| | Principales responsabilités ESG | Principales réalisations ESG 2022 |
|--------------------------------------|--|--|
| Comité de ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> › S'assurer qu'il existe à la Banque des programmes qui lui permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de promouvoir l'expérience employé › Veiller à ce que la culture organisationnelle et les stratégies en gestion des ressources humaines soient alignées sur les pratiques et stratégies ESG de la Banque, incluant les aspects relatifs à la santé et au bien-être des employés › Veiller à la mise en place de stratégies en matière d'inclusion et de diversité › Communiquer avec des parties prenantes de la Banque et s'assurer du respect des normes de gouvernance en matière de rémunération et autres questions liées à la gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> › A recommandé au Conseil d'approuver les paramètres du programme SYNERGIE – Dirigeants visant les Membres de la haute direction et les dirigeants pour l'exercice 2022 › A examiné, en collaboration avec le CRG, l'évolution des priorités ESG, puis approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, moyen et long terme pour 2022 › A approuvé les modifications proposées à certains programmes de rémunération dont les paramètres du programme de rémunération des dirigeants pour 2023 qui incluent les priorités ESG › A approuvé les objectifs du tableau de bord et les cibles de performance du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants › A examiné les stratégies de gestion des talents, incluant la stratégie d'attraction de talents › A 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 › A examiné le rapport de l'Audit interne sur le statut d'avancement des priorités ESG › A examiné le plan d'action d'inclusion et diversité › A examiné les modifications à la politique de placements du fonds commun d'investissements pour les régimes de retraites, laquelle inclut des considérations de placements responsables et l'intégration des facteurs ESG › A suivi le 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 |

Pour plus d'informations sur nos pratiques de gouvernance ESG, consultez la section « Gouvernance » du Rapport ESG.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Une bonne gouvernance est le résultat d'un travail de collaboration entre le Conseil, la Banque et ses parties prenantes. 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 notre mission commune.

Le dialogue : un levier créateur d'opportunités

Comme l'indique notre [ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes](#), nous nous engageons à avoir un dialogue constructif, ouvert et transparent avec nos clients, employés, actionnaires et investisseurs et la communauté dans son ensemble, et à nous entretenir avec eux sur une variété de sujets tout au long de l'année. Ce dialogue est primordial pour la Banque. Il nous permet de mieux comprendre les points de vue et préoccupations des parties prenantes et pour elles, d'avoir l'information nécessaire quant à notre stratégie, nos objectifs et réalisations. Ces discussions peuvent porter sur tout sujet d'intérêt pour nos parties prenantes, comme le rendement financier, notre approche en matière de gouvernance ou encore notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion. Nous souhaitons être un partenaire clé dans les enjeux d'importance qui affectent nos clients, c'est pourquoi nous entretenons un dialogue tant sur nos activités courantes que sur nos activités liées à l'ESG, comme la lutte contre les changements climatiques. C'est par des actions concertées avec les différentes parties prenantes que nous pourrons contribuer de façon durable à notre société.

Nos principes en matière de dialogue, lesquels encadrent la prise en compte des parties prenantes dans nos décisions stratégiques, plus particulièrement en matière d'ESG, font partie intégrante de nos pratiques de gouvernance, car nous misons également sur ce mécanisme pour faire évoluer ces pratiques. La rapide évolution de leurs attentes recèle une multitude d'occasions d'échanger et de mieux comprendre leurs priorités et préoccupations. Nous considérons le dialogue comme étant un processus efficace pour susciter un changement positif au sein de notre organisation et des communautés dans lesquelles nous faisons affaires.

La Banque tient compte de différents critères afin d'identifier les parties prenantes qui seront approchées dans le cadre du processus annuel de dialogue continu. En voici quelques-uns :

- La présence et l'implication de la partie prenante dans la communauté que nous desservons
- L'importance relative des enjeux ESG auxquels la partie prenante est confrontée ou intéressée
- La continuité d'un dialogue préalablement amorcé
- Le fait que cette partie prenante soit impliquée ou directement concernée par les développements de nos stratégies d'affaires, ESG ou par nos résultats
- Les prises de position des actionnaires

Le cadre de l'assemblée annuelle de la Banque est également une opportunité pour le Conseil et la direction d'échanger avec les actionnaires. C'est l'occasion d'avoir des discours francs sur des sujets qui leur sont d'intérêt et sur leurs propositions. Nous examinons chacune d'elles et faisons des recommandations qui s'appuient sur nos pratiques opérationnelles et de gouvernance, sur le dialogue que nous avons entretenu avec l'actionnaire et les conclusions qui en ont découlé.

Une démarche efficace

Soucieux de démontrer son engagement envers un processus efficace de dialogue avec les parties prenantes, le Conseil a adopté une ligne directrice qui illustre les nombreux canaux en place qui permettent à la Banque d'amorcer la conversation avec ses parties prenantes et qui sont mis à disposition de ces dernières afin qu'elles puissent faire part de leurs commentaires et questions. Le comité de révision et de gouvernance surveille la démarche de la Banque en matière de dialogue, y compris les réponses aux propositions d'actionnaires.

Le Conseil et la direction sont appuyés dans cet exercice par des équipes internes, notamment le secrétaire corporatif, les équipes dédiées à la gouvernance d'entreprise, au ESG et aux relations avec les investisseurs. Ces derniers contribuent, eux aussi, au maintien d'un dialogue constructif, ouvert et transparent. Le Conseil reçoit régulièrement des rapports et des présentations sur des sujets d'intérêts pour chacune des principales parties prenantes et échange avec la direction sur ces éléments.

Ce que nous avons accompli

Au cours de la dernière année, nous avons organisé et participé, à la demande de nos parties prenantes, à des rencontres portant sur des sujets variés pour discuter des progrès réalisés en matière ESG. Parmi nos parties prenantes, nous avons, entre autres, eu des entretiens avec des actionnaires, des groupes d'éducation des droits des actionnaires, des autorités réglementaires, des agences de notation et des sociétés de services-conseils, comme Institutional Shareholder Services (ISS) et Glass Lewis, pour discuter de nos pratiques et de leurs recommandations et prises de position. Dans certains cas, ces rencontres étaient récurrentes et dans d'autres, elles étaient tenues de manière ponctuelle, selon les besoins de nos parties prenantes.

En 2022, nos activités de dialogue se sont concentrées sur : notre stratégie climatique, la gouvernance des risques environnementaux et sociaux, l'évolution des pratiques de divulgation ESG, la situation économique et l'impact du ralentissement de la croissance au Canada, ainsi que l'impact de l'inflation sur la santé financière de nos clients.

Le succès du dialogue que nous entretenons avec nos parties prenantes repose sur nos efforts communs. Pour plus d'information sur les principales thématiques ESG abordées, veuillez consulter la section « Gouvernance » du [Rapport ESG](#).

Publications

En plus de ces interactions, nous informons et communiquons avec nos parties prenantes par l'entremise de documents que nous publions sur notre site. Ces documents fournissent des renseignements sur de nombreux sujets d'intérêt, notamment :

- notre situation financière (bnc.ca/investisseurs) : Notice annuelle, Rapport annuel, États financiers trimestriels, etc.
- notre gouvernance (bnc.ca/gouvernance) : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction, etc.
- notre performance extra-financière (bnc.ca/esg) : Rapport ESG, Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, Cahier Inclusion et Diversité, etc.

Communiquez avec le Conseil et la direction

N'hésitez pas à nous faire part de vos questions et commentaires :

| Avec qui voulez-vous communiquer ? | Qui rejoindre ? | Comment ? |
|--|---|--|
| Conseil | Secrétaire corporatif | <ul style="list-style-type: none"> > conseildadministration@bnc.ca > relationsinvestisseurs@bnc.ca > ap@bnc.ca (affaires publiques) |
| Direction de la Banque | Relations investisseurs ou Affaires publiques | Les coordonnées complètes sont disponibles dans la partie 8 , à la fin de la Circulaire. |
| Obtenir une rencontre avec un membre du Conseil | Secrétaire corporatif | <ul style="list-style-type: none"> > indiquer si vous êtes actionnaire ou représentant d'actionnaires, 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. |

6.

Rémunération des Membres de la haute direction

Table des matières

| | |
|---|---------------|
| Faits saillants | P. 90 |
| Message aux actionnaires | P. 92 |
| Principes directeurs en rémunération | P. 96 |
| Gouvernance de la rémunération | P. 99 |
| Processus décisionnel en matière de rémunération | P. 104 |
| Rémunération des Membres de la haute direction visés | P. 112 |
| Information complémentaire sur les preneurs de risque importants | P. 141 |

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Références

Vous pouvez consulter notre Rapport annuel 2022 et notre Notice annuelle 2022 sur bnc.ca/investisseurs.

Notre Rapport ESG, notre Rapport GIFCC et notre Cahier Inclusion et diversité sont disponibles sur bnc.ca/esg.

Vous pouvez consulter notre Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes sur bnc.ca/gouvernance.

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Glossaire

CET1 : Mesure de capital représentant le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires

Cours de l'action : désigne le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto

Cours de clôture : désigne le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto à la clôture du marché

Membres de la haute direction visés : désigne le président et chef de la direction, le chef et la cheffe des finances et les trois Membres de la haute direction les mieux rémunérés selon la définition prévue au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue

Option(s) : Option(s) d'achat d'actions ordinaires de la Banque

PAAR : Programme d'allocation après retraite

PRI : Programme corporatif annuel de rémunération incitative applicable aux employés des secteurs corporatifs et aux forces de ventes dont le rôle est transversal dans nos secteurs

Régime de retraite : signifie le Régime de retraite des employés désignés de la Banque Nationale du Canada. Le régime de retraite comprend deux volets, soit le régime à prestations déterminées et le régime à cotisations déterminées.

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

RND : Résultat net disponible, soit le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires

RTA : Rendement total à l'actionnaire correspond au rendement total moyen d'un placement en actions ordinaires de la Banque. Le rendement tient compte de l'évolution du cours des actions et du réinvestissement des dividendes dans d'autres actions ordinaires de la Banque.

SYNERGIE : Programme de rémunération incitative de nos employés desservant la clientèle

SYNERGIE – Dirigeants : Programme unique de rémunération totale directe à l'intention de nos dirigeants

UAD : Unités d'actions différées

UAP : Unités d'actions assujetties à la performance

UAR : Unités d'actions assujetties à des restrictions

6. Rémunération des Membres de la haute direction

MEMBRES DE LA
HAUTE DIRECTION VISÉS**Laurent Ferreira**
Président et
chef de la direction**Marie Chantal
Gingras**
Cheffe des finances et
première vice-présidente
à la direction, Finances
(Marie Chantal a été
nommée et s'est jointe
aux Membres de la haute
direction le 1^{er} avril 2022)**Ghislain Parent**
Premier vice-président
à la direction,
secteur International
(Chef des finances et
premier vice-président
à la direction, Finances
jusqu'au 31 mars 2022)**Denis Girouard**
Premier vice-président
à la direction, cochef
Marchés financiers
(Premier vice-président
à la direction, Marchés
financiers jusqu'au
31 octobre 2022)**Martin Gagnon**
Premier vice-président
à la direction, Gestion
de patrimoine et
Coprésident et cochef
de la direction
Financière Banque
Nationale⁽¹⁾**Lucie Blanchet**
Première
vice-présidente
à la direction,
Particuliers et
Expérience Client

EN BREF

Programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants

**Seuil du ratio des fonds
propres de catégorie 1
sous forme d'actions
CET1⁽²⁾****> 10,5 % ✓****Seuil
RND****Évaluation de l'évolution
des priorités ESG****100,0 %****RND 2022**Résultat net disponible
attribuable aux
détenteurs d'actions
(croissance par rapport
à l'exercice 2021)**3 277 M\$
8,4 %⁽³⁾****Multiplicateur 2022**

| Indicateur | Cible | Résultat |
|---|-------|---------------------|
| Croissance nette de clients | 100 % | > 110,0 % |
| Taux net de recommandation | 100 % | 102,0 % |
| Levier opérationnel ajusté ⁽⁴⁾ | 100 % | 101,3 % |

- (1) Martin Gagnon prendra sa retraite le 1^{er} avril 2023.
- (2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des mesures de gestion du capital.
- (3) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des mesures non conformes aux PCGR.
- (4) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

FAITS SAILLANTS

Exercice 2022

- › En 2022, la Banque a obtenu, une fois de plus, de bons résultats en raison d'une solide performance de l'ensemble des secteurs qui ont su être agiles et mettre en place des stratégies permettant de performer dans un contexte économique complexe. Ceci a été possible grâce à la synergie entre les différents secteurs, au dévouement de nos équipes et aux relations que nous avons bâties avec nos clients.
- › Les seuils du programme SYNERGIE – Dirigeants ont été atteints permettant ainsi la création d'une enveloppe. Le RND est 8,4 %⁽¹⁾ supérieur à celui de l'exercice précédent. À l'issue de l'exercice 2022, les objectifs des indicateurs clés ont tous été surpassés (résultat combiné de 104,4 %) et nous considérons avoir atteint le niveau d'évolution de nos priorités ESG correspondant aux objectifs que nous nous sommes fixés (100 %).
- › Notre performance s'est également reflétée dans les versements du PRI aux employés admissibles (près de 11 000 employés) ainsi que dans les versements des programmes de rémunération variable SYNERGIE (près de 8 600 employés).
- › La rémunération totale directe versée sous le programme SYNERGIE – Dirigeants est cohérente avec la rémunération versée par nos autres programmes de rémunération.
- › La variation 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'une bonne performance de l'exercice financier. Il y a dépassement du résultat net disponible budgété et des cibles des indicateurs du multiplicateur.
- › La rémunération totale directe de certains Membres de la haute direction visés a fait l'objet d'ajustements. Les changements apportés à leur rémunération sont expliqués à la section de la rémunération des Membres de la haute direction, à la [page 112](#) de la Circulaire.
- › 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 au président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe des cinq dernières années s'élevait à 140 \$ en date du 31 décembre 2022. À titre de comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement annuel de 100 \$ effectué dans des actions pour la même période s'élevait à 153 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 123](#) de la Circulaire.

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

Évolution des pratiques et programmes

Depuis 2021, nous avons renforcé l'alignement de la rémunération, de la performance et des responsabilités partagées tout en encourageant les comportements désirés en constituant un programme de rémunération pour tous les Membres de la haute direction et la centaine de dirigeants. Notre programme SYNERGIE – Dirigeants se compose d'une enveloppe unique créée à partir de notre RND, puis influencée par des indicateurs clés de notre tableau de bord, et depuis l'exercice 2022, des priorités ESG, voir la [page 108](#). Notre tableau de bord rassemble les objectifs communs applicables à l'ensemble des dirigeants, incluant les Membres de la haute direction visés. Notre programme SYNERGIE – Dirigeants se résume ainsi :

- › Une enveloppe unique de rémunération collective finançant le salaire de base ainsi que la rémunération variable à court, moyen et long termes 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 notre RND augmente.
- › Un multiplicateur de performance lié à la mission commune affectant l'enveloppe à la hausse ou à la baisse en fonction de la réalisation d'indicateurs clés et un second paramètre associé à nos priorités ESG.
- › L'enveloppe finale SYNERGIE – Dirigeants 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 à notre succès, 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.

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, voir la [page 103](#) de la Circulaire.

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Cette section vous présente notre approche 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.

Une solide performance grâce à la solide équipe en place

Au cours d'une année marquée par l'intégration d'un nouveau président et chef de la direction, la transition postpandémie et l'incertitude économique et géopolitique, nous avons maintenu notre engagement à prioriser le bien-être de nos employés, de nos actionnaires, nos employés, nos clients et nos communautés

Portée par une équipe talentueuse, la Banque a affiché de bons résultats en 2022, forte des bases solides sur lesquelles nous bâtissons une croissance durable. Le Conseil est fier de notre performance qui témoigne de notre agilité et de notre adaptabilité, centrée sur notre raison d'être.

La performance soutenue s'appuie sur nos trois piliers clés :

- ▶ D'abord, notre culture nous incite à être agiles, à faire preuve d'un esprit entrepreneurial et à travailler en équipe, ce qui permet de nous adapter et de saisir les occasions qui se présentent.
- ▶ Ensuite, notre positionnement stratégique unique axé sur le marché national, sur notre leadership au Québec et sur nos objectifs ciblés à l'extérieur du Canada assure la diversification de nos sources de revenus et notre résilience.
- ▶ Enfin, notre approche disciplinée au chapitre de l'allocation du capital, de la gestion des risques et de la gestion des coûts constitue la pierre angulaire de notre bilan robuste. La performance future continuera de reposer sur ces assises solides.

Au cours de l'exercice 2022, tous nos secteurs d'exploitation ont généré une bonne croissance organique. Notre levier opérationnel, qui constitue un indicateur clé de performance, a été positif cette année encore.

Nous avons aussi généré un rendement des capitaux propres parmi les meilleurs de l'industrie, ce qui reflète notre capacité à trouver le juste équilibre entre la croissance, le déploiement discipliné du capital et la qualité du crédit. Cette bonne performance témoigne également de la diversification de nos activités.

RTA élevé

Nous nous sommes démarqués par notre RTA pour les périodes de trois, cinq et dix ans.

Taux de croissance annuel composé pour les périodes terminées le 31 octobre 2022.

Source : Nasdaq IR Insight via Factset.

| | Rang ⁽¹⁾ | Banque Nationale | Banques canadiennes | TSX |
|---------------|---------------------|------------------|---------------------|------------|
| 3 ans | no 1 | 15 % | 9 % | 9 % |
| 5 ans | no 1 | 13 % | 7 % | 7 % |
| 10 ans | no 1 | 14 % | 11 % | 8 % |

(1) 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

Soutenir la transition ESG et développer une économie verte

En tant que banque, nous jouons un rôle important dans le soutien d'une transition énergétique juste qui tient compte des impératifs financiers et sociaux, ainsi que des dépendances à ce chapitre dans l'économie canadienne. Notre stratégie en matière environnementale est fondée sur deux principes de base : gérer l'incidence de nos activités sur les changements climatiques et créer des occasions permettant à nos clients de contribuer à une économie durable avec nous. Parmi les moyens envisagés pour y parvenir, mentionnons la mise en œuvre de notre projet d'atteindre l'objectif zéro émission nette de gaz à effet de serre pour nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 et le renforcement de notre soutien aux clients pendant la transition.

Alors que nous continuons d'accroître notre portefeuille de prêts aux énergies renouvelables à un rythme supérieur à celui des prêts aux énergies non renouvelables, les critères de décarbonation et les données liées à nos limites pour les secteurs à émissions élevées sont désormais intégrés à nos pratiques en matière de prêts et de souscription. Nous déployons également des capitaux pour saisir des occasions d'affaires dans le secteur des énergies renouvelables et pour élargir notre offre adaptée de produits et services durables dans l'ensemble de nos unités d'affaires.

D'un point de vue social, nous restons engagés envers notre mission de prioriser « l'humain d'abord » afin de générer un impact positif pour les employés, les clients et les communautés que nous avons le privilège de desservir, tout en veillant à maintenir les normes les plus élevées pour notre propre gouvernance. Qu'il s'agisse de voir à ce que plus de 25 % de notre effectif soit composé de talents issus de la diversité ou d'être le premier prêteur dans le secteur du logement abordable au Québec, nous continuerons à mettre des efforts pour faire progresser activement nos priorités ESG en 2023.

Nous nous consacrons 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.

En 2022, nous avons renforcé l'alignement de la rémunération et nos objectifs ESG par l'ajout d'un paramètre qui influence la taille de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, soit les priorités ESG. Les priorités ESG qui pourraient entraîner un ajustement de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants sont présentées à la [page 110](#) de la Circulaire.

Nos principales parties prenantes, soit nos actionnaires, nos employés, nos clients et nos communautés sont au cœur même des objectifs du tableau de bord des dirigeants 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 fil des dernières années, nos programmes de rémunération et d'avantages sociaux ont constamment évolué afin de générer un bon niveau de rentabilité, d'efficacité, de satisfaction des clients et de mobilisation des employés. Ces derniers sont alignés à notre mission commune et à notre tableau de bord qui rassemble les objectifs communs applicables à l'ensemble des dirigeants, incluant les Membres de la haute direction.

Dans le but de faire vivre nos objectifs communs et notre mission commune, de nombreuses initiatives ont été mises de l'avant.

- ▶ Divers améliorations et ajouts ont été faits à l'offre d'avantages sociaux. Par exemple, une offre élargie du compte mieux-être, l'ajout d'une clinique virtuelle du sommeil, un service de télémédecine incluant un nouveau service de gestion du stress et de promotion du bien-être ainsi que nombreuses initiatives au niveau de la santé et sécurité, notamment des cliniques de vaccination, des chroniques bien-être, l'élargissement de l'offre d'outils liés à l'ergonomie et la mise sur pieds de comités locaux.
- ▶ D'autres offres seront déployées prochainement comme l'amélioration des prestations supplémentaires parentales et de notre régime d'acquisition d'actions ainsi que la révision de notre programme de vacances pour certains groupes d'employés.
- ▶ Nous avons renforcé l'alignement de la rémunération, de la performance, les responsabilités partagées et les comportements attendus en constituant le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants. Ce changement nous a permis d'harmoniser les composantes de rémunération à l'ensemble des dirigeants et de mettre l'emphase sur l'atteinte des d'indicateurs clés de notre tableau de bord et des priorités ESG. Le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants est décrit en détail aux [pages 104 à 111](#) de la Circulaire.

L'objectif principal de ces initiatives est d'accélérer notre transformation organisationnelle, accentuer l'expérience employé par une offre distinctive d'avantages sociaux et d'accroître notre centricité client en tirant parti de la rémunération variable pour promouvoir la collaboration et récompenser la réalisation de nos priorités d'affaires et nos priorités ESG. Ces initiatives se font tout en restant aligné sur les meilleurs principes de gouvernance de la rémunération.

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 notre mission commune et de promouvoir les 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 incluant le régime de retraite à cotisations déterminées et le travail flexible se poursuit afin que nous demeurions un employeur de choix dans un marché de l'emploi où la concurrence est forte.

Rémunération du président et chef de la direction

Dans le cadre de la nomination de Laurent Ferreira à titre de président et chef de la direction, la composition de sa rémunération sous SYNERGIE – Dirigeants a été modifiée selon les paramètres du programme pour le président et chef de la direction. Laurent Ferreira a relevé les nouveaux défis qui lui incombaient au cours de sa première année à la tête de la Banque et a su livrer de bons résultats dans un contexte d'incertitude et une conjoncture économique et opérationnelle empreinte de défis. Ainsi, le Conseil et le comité de ressources humaines ont établi sa rémunération totale directe à 8 698 413 \$ pour l'exercice 2022.

Changements aux Membres de la haute direction

Nous avons apporté certains changements à l'équipe de direction lors des exercices 2022 et 2023. Ces changements s'inscrivent dans notre processus de planification de la relève.

Ainsi, Marie Chantal Gingras a succédé à Ghislain Parent à titre de Cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances. Ghislain Parent, quant à lui, occupe depuis le 1^{er} avril 2022 le nouveau poste de premier vice-président à la direction, secteur International.

Martin Gagnon, premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction Financière Banque Nationale prendra sa retraite le 1^{er} avril 2023. À son départ, Denis Girouard, actuellement premier vice-président à la direction, cochef, Marchés financiers dirigera la Gestion de patrimoine de façon intérimaire jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé.

Étienne Dubuc a été nommé à titre de premier vice-président à la direction, cochef, Marchés financiers le 1^{er} novembre 2022 et s'est joint aux Membres de la haute direction. Il deviendra l'unique titulaire du poste aux Marchés Financiers le 1^{er} avril 2023.

Un engagement constant envers une bonne gouvernance

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

Conclusion

Nous sollicitons en continu des commentaires de nos parties prenantes, soit avec nos actionnaires, nos investisseurs, les groupes de représentants de nos actionnaires ainsi qu'avec les différentes instances réglementaires, au sujet de notre approche, de notre stratégie et de notre gouvernance en matière de rémunération des Membres de la haute direction.

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 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 rémunération des Membres de la haute direction.



Jean Houde
Président du Conseil



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 nous permettront d'atteindre nos objectifs de rendement financier et boursier à court, à moyen et à long termes ainsi que nos objectifs non financiers, notamment la satisfaction du client et l'inclusion et la diversité. Ils doivent aussi prendre des décisions qui sont dans le meilleur intérêt de la Banque. Notre politique de rémunération élaborée en collaboration avec notre comité de ressources humaines repose sur les principes directeurs décrits ci-dessous.

Sommaire de nos politiques et pratiques clés en matière de rémunération

Nous avons pour objectif d'être un chef de file par nos stratégies de rémunération et nos pratiques de gouvernance en matière de rémunération. Vous trouverez ci-après un survol des pratiques de rémunération que nous privilégions.

1. Rémunérer selon le rendement



- › Inciter une performance soutenue
- › Lier à la performance financière/boursière
- › Reconnaître en considérant différentes périodes de rendement

- › Nous accordons aux Membres de la haute direction une rémunération totale directe cible ayant une faible portion en rémunération fixe (la rémunération fixe représente moins de 25 % de la rémunération totale directe)
- › 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, l'évolution des priorités ESG, 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, et qu'elle permette de maximiser la transformation organisationnelle et l'atteinte de nos priorités ESG
- › Nous rémunérons les Membres de la haute direction et les dirigeants selon des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long termes s'appuyant sur des mesures financières et non financières complémentaires et qui sont établies en fonction de notre rendement financier et boursier
- › 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
- › La création du PRI offert à la grande majorité des employés est limitée à 200 % de la cible
- › Nous adoptons des mesures de rendement cadrant avec le plan stratégique approuvé par le Conseil
- › Nous instaurons nos programmes de rémunération uniquement lorsque des simulations qui tiennent compte de différents scénarios de notre rendement ont préalablement été effectuées

6. Rémunération des Membres de la haute direction

2. Favoriser une prise de risque judicieuse



- › Inciter à respecter les balises de notre tolérance au risque
- › Assurer l'équilibre entre le risque et le rendement
- › Répondre aux exigences réglementaires et normatives

- › Nous veillons à maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et la rémunération octroyée
- › Nous mettons en place des politiques et pratiques de rémunération alignées sur les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le Conseil de stabilité financière
- › Nous veillons à ce qu'une portion importante de la rémunération variable des Membres de la haute direction soit différée afin de rendre ceux-ci responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risque à long terme
- › Nous avons mis en place une politique qui confère le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable octroyée antérieurement aux dirigeants et aux preneurs de risques importants lorsque ces derniers ne respectent pas nos balises de tolérance au risque, qu'il y ait eu ou non un retraitements des états financiers
- › Avant d'être instaurés, les programmes de rémunération touchant les preneurs de risques importants sont 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 CGR
- › 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 notre niveau minimum de capital réglementaire 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

3. Rétribuer la contribution



- › Assurer la compétitivité par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent notre groupe de référence
- › Refléter le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience

- › Nous utilisons un groupe de référence composé de banques et autres institutions financières canadiennes dont le profil cible converge avec le nôtre 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 notre taille relative
- › 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
- › Des ratios de comparaison de la rémunération du président et chef de la direction et celle des employés sont soumis annuellement au CRH (ratio de la rémunération du Président et chef de la direction par rapport à celle des employés)
- › Nous mettons de l'avant des pratiques assurant une rémunération équitable pour l'ensemble des employés
- › Nous rétribuons les Membres de la haute direction et les dirigeants pour leur contribution au succès de la Banque et à l'atteinte des objectifs de notre mission commune, qui inclut les priorités ESG

6. Rémunération des Membres de la haute direction

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires



- › S'assurer qu'une portion appréciable de la rémunération soit à base d'actions
 - › Rétribuer selon le RTA relatif à celui des autres banques
 - › S'assurer du respect des exigences minimales en matière d'actionariat
 - › Être à l'écoute des actionnaires et des organismes de gouvernance en lien avec les pratiques recommandées
- › Nous avons mis 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 notre rendement à long terme
 - › Les Membres de la haute direction et les dirigeants peuvent encaisser les gains découlant d'une levée d'Options, sans conserver des actions d'une valeur équivalente au gain, seulement lorsque les exigences en matière d'actionariat applicables sont satisfaites
 - › 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 terminaison d'emploi, ce qui resserre le lien entre leurs intérêts individuels et ceux des actionnaires
 - › Nous avons mis en place divers mécanismes pour assurer une saine gestion du Régime d'options
 - › L'attribution des Options se fait au prix du Cours de l'action
 - › Tout ajustement à la baisse du prix des Options déjà émises est interdit
 - › Les opérations de couverture visant la rémunération à base de titres de capitaux propres sont interdites
 - › Nous vous invitons 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

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

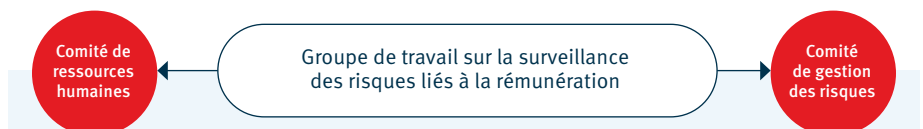
GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

Nous considérons la gouvernance des risques comme un élément indissociable de notre succès et de la diversification de nos activités, et nous en préconisons une gestion harmonisée à notre 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 nos actionnaires. Il s'agit d'atteindre un juste équilibre entre le rendement obtenu et les risques assumés.

Dans le déroulement normal de nos affaires, nous sommes principalement exposés 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 nos balises de tolérance au risque ou pourraient entacher notre réputation. 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 nous nous conformions aux principes du Conseil de stabilité financière.

Le diagramme 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 diagramme à la [page 57](#) de la Circulaire pour plus de détails sur l'interaction entre les comités, les fonctions de supervision et le Conseil.



Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération mis en place par le CRH se compose de trois membres, soit le premier vice-président à la direction, Gestion des risques, la cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances, et la première vice-présidente à la direction, Expérience employé. Dans le cadre de son mandat, ce groupe de travail :

- › examine nos politiques et nos principaux programmes de rémunération variable lors de leur élaboration, de leur révision et de leur mise en application, afin d'assurer leur adéquation avec notre cadre de gestion des risques, et ce, en tenant compte d'un cadre d'approbation défini;
- › s'assure que nos politiques, nos programmes et nos pratiques de rémunération favorisent l'atteinte de nos objectifs d'affaires sans compromettre notre viabilité, notre solvabilité et notre réputation;
- › veille à ce que nos programmes et nos politiques de rémunération soutiennent nos valeurs corporatives et nos normes de conduite éthique, et qu'ils soient appliqués de façon à encadrer adéquatement nos pratiques de vente;
- › vérifie que nos politiques, nos programmes et nos pratiques de rémunération sont conformes à la réglementation et aux normes en vigueur;
- › examine nos objectifs annuels et nos cibles de performance liés aux principaux programmes de rémunération variable afin d'assurer leur adéquation avec notre cadre de gestion des risques, incluant les priorités ESG;
- › évalue les niveaux des différents risques encourus durant l'année par nos preneurs de risques importants et formule ses recommandations au CRH, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles;
- › évalue les niveaux des différents risques encourus lors des périodes de performance liées à la rémunération variable différée et recommande au CRH, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les paiements;
- › évalue si des circonstances doivent mener à l'application de la politique de récupération de la rémunération variable;
- › revoit annuellement les critères définissant les preneurs de risques importants; et
- › examine le rapport annuel de l'Audit interne visant à déceler tout écart important entre nos politiques, programmes et pratiques en matière de rémunération et la réglementation et les normes en vigueur;
- › veille à ce que ses activités, soient exercées conformément à nos pratiques et stratégies en matière d'ESG et aussi à ce que les politiques et programmes soient également alignés.

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 nos politiques et programmes de rémunération respectent la réglementation et les normes en vigueur, sans compromettre notre viabilité, notre solvabilité et notre réputation;
- › de vérifier que nous respectons la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le Bureau du surintendant des institutions financières et les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération émis par le Conseil de stabilité financière;
- › 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 nos politiques et programmes de rémunération globale et suivant les principes du Conseil de stabilité financière;
- › de tenir compte des attentes des organismes de gouvernance;
- › de veiller à ce que nos politiques et programmes de rémunération favorisent une saine gestion des risques et permettent d'entretenir un lien étroit entre la rémunération versée, notre rendement financier 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 nos politiques et pratiques de rémunération. 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 2](#) de la présente Circulaire. De plus, pour plus de détails concernant la formation continue de nos administrateurs, voir la [page 74](#) de la Circulaire.

La majorité des membres siège à d'autres comités du Conseil, ce qui permet au comité de ressources humaines de prendre de meilleures décisions en ce qui a trait à l'adéquation de nos politiques et de nos pratiques de rémunération ainsi que son alignement avec les principes et pratiques de saine gestion des risques. De plus, la majorité des membres du comité a agi à titre de membre ou de président de comités de ressources humaines au sein d'autres entreprises ou institutions.

6. 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.
- › Dans le cadre du programme d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs, tous les nouveaux administrateurs rencontrent plusieurs de nos dirigeants. Pendant ces rencontres, ils s'informent entre autres sur la structure organisationnelle et les pratiques en matière de rémunération et d'expérience employé.
- › Le Conseil dispose d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau de l'expertise et de l'expérience de ses membres, notamment ceux du comité de ressources humaines. Veuillez vous reporter à la [partie 5](#) de la Circulaire pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du programme d'orientation et de formation continue et du processus annuel d'évaluation.

Collaboration avec divers segments de la Banque

- › À sa discrétion, le comité de ressources humaines fait aussi appel à l'expertise de nos différents segments, soit ceux de la Rémunération globale, des Finances, de l'Audit interne et de la Gestion des risques. Ces segments 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 utilisés aux fins de ces programmes, et que le calcul des enveloppes est 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 4](#) de la Circulaire pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité et de ses activités pour le dernier exercice.

Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération

Dans le cadre de ses fonctions, notre secteur Expérience employé surveille la mise en œuvre des politiques et de tous nos programmes de rémunération variable et ceux de nos 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 notre pérennité. 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 :

Traitement différé de la rémunération variable

Une portion de la rémunération variable des Membres de la haute direction, des dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers pouvant avoir une incidence considérable sur notre profil de risque est reportée sur trois ans ou plus.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Politique relative aux opérations interdites sur les titres de la Banque et de ses filiales

Politique interdisant aux administrateurs, aux dirigeants, et aux employés de :

- › 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 payés (vente à découvert);
- › acheter ou vendre des options 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.

Politique de récupération de la rémunération variable

Politique nous conférant 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 :

- › 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 d'affaires 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 segment de l'Audit interne soumet annuellement au groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ainsi qu'au comité de ressources humaines les résultats de son analyse indépendante visant à déceler tout écart important entre nos politiques, programmes et pratiques en matière de rémunération, et les principes et les normes émis par le Conseil de stabilité financière. 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 de nos politiques et programmes de rémunération globale.

Exigences en matière d'actionnariat

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, y compris en UAR non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises, et en plus-value des Options acquises et dans le cours (mais non levées), étant entendu que cette participation minimale doit être proportionnelle à la rémunération reçue et qu'elle est établie en fonction du poste occupé.
- › Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier du respect des exigences de participation minimale.
- › Des changements ont été apportés aux exigences en matière d'actionnariat en date du 1^{er} février 2022. Ces derniers sont discutés à la page suivante.

Exigences de participation minimale des dirigeants

- › Le montant minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années au cours des quelles l'employé occupe la fonction assujettie. Si l'employé occupe la fonction assujettie pour moins de trois ans, alors le salaire de base moyen gagné pour la période où il est assujetti est utilisé.

| Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années | | |
|--|-----------------------------|---|
| Poste | 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 |

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 déjà assujetti aux exigences, pour satisfaire à ces exigences. En cas de promotion, si déjà assujetti aux exigences, le délai est dorénavant de trois ans.
- › Chacun est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'actionnariat. Si un écart survient, pour quelque raison que ce soit, la personne devra alors s'abstenir de vendre ses actions et de lever ses Options acquises (à moins de conserver les actions), et ce, jusqu'à ce qu'elle ait de nouveau satisfait les exigences minimales.

Mode d'établissement

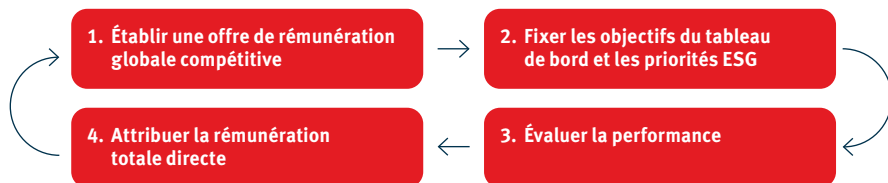
- › Le nombre minimal d'actions à détenir est obtenu en divisant le montant minimal à détenir par le Cours de l'action.

(1) Le président et chef de la direction devait maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Puis, depuis le 1^{er} février 2022, il doit maintenir le multiple d'actionnariat 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'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après leur départ à la retraite.

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 cycle annuel comprend les grandes étapes décrites ci-dessous.



1. Établir une offre de rémunération globale compétitive

Déterminer les composantes de l'offre de rémunération

Notre offre de rémunération 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.

| Horizon temporel de la rémunération variable | Composantes | | | | Pourquoi offrons-nous cette composante et mode de versement ? | | | | | | | |
|--|--|------|------|------|---|------|------|------|------|------|------|--|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 | |
| 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 à long terme – Octroyée sous forme d'Options 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 | | | | | | | |

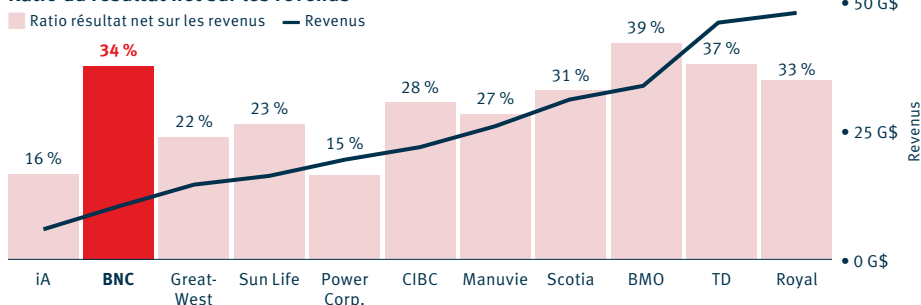
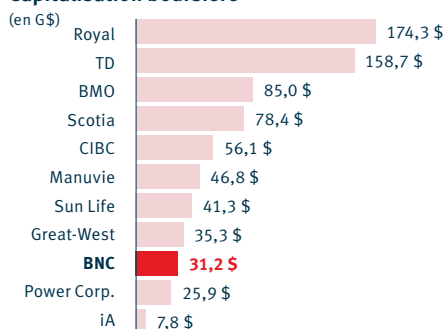
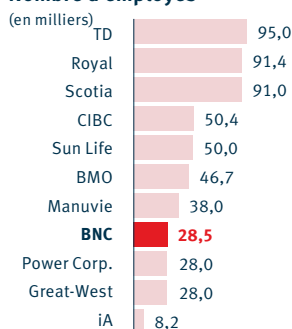
6. Rémunération des Membres de la haute direction

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'assurent que ceux-ci respectent les principes et normes visant de saines pratiques de rémunération émis par le Conseil de stabilité financière. Ils examinent les résultats de tests de tension présentant différents scénarios pendant l'élaboration et étudient les conséquences de ces scénarios sur diverses périodes de notre rendement.

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 de nos caractéristiques particulières, notamment notre taille relative. Le groupe de référence utilisé pour établir la valeur de la rémunération varie selon nos secteurs d'activité. Pour les Membres de la haute direction, le groupe de référence pour l'exercice 2022 est identique à celui de l'exercice 2021 et il est composé des banques et institutions financières dont le siège social est au Canada, qui visent une clientèle comparable, attirent un profil similaire d'employés et comptent un grand nombre d'actionnaires.

Le classement de la Banque par rapport aux banques canadiennes et aux autres institutions financières faisant partie du groupe de référence est illustré ci-dessous. Notre comparaison se fait, à partir de sources publiques d'information, sur le ratio du résultat net sur les revenus⁽¹⁾, sur la capitalisation boursière et sur le nombre d'employés.

Ratio du résultat net sur les revenus^{(1) (2)}**Capitalisation boursière⁽²⁾****Nombre d'employés⁽²⁾**

(1) Les revenus et les résultats nets excluent les éléments non récurrents, ainsi que les indemnités et sinistres liés aux contrats d'assurance présentés par les institutions financières respectives. Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du *Rapport annuel 2022* pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

(2) Les informations des banques canadiennes soit, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse et La Banque Toronto-Dominion, sont en date du 31 octobre 2022. Les informations des institutions financières soit, Financière Sun Life inc. iA Société financière inc., Great-West Lifeco inc., Power Corporation du Canada et Société Financière Manuvie, sont en date du 31 décembre 2021.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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, du comité d'audit et du 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.

Notre politique de rémunération couvrant la majorité des autres fonctions vise également à situer la rémunération totale directe cible des dirigeants et 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, notamment pour établir nos échelles salariales qui assurent un salaire compétitif selon la région dans laquelle l'employé travaille. Notre politique de rémunération s'applique également à nos 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 nous offrons nos 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 lors de l'exercice que nous octroierons. 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. Il est le conseiller externe dont les services ont été retenus pour les exercices 2021 et 2022. Il a :

- validé, pendant l'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 sociétés de notre groupe de référence;
- ajusté à la baisse les données du groupe de référence pour tenir compte de notre taille relative et de la différence entre le niveau de responsabilité associé à nos postes et celui des postes comparables du groupe de référence;
- 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
- mené des enquêtes de rémunération, auxquelles nous participons annuellement, portant sur les pratiques et les niveaux de rémunération offerts sur le marché pour l'ensemble des postes.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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

| Conseillers externes indépendants | Exercice 2021 | | | Exercice 2022 | | |
|-----------------------------------|---|-------------------------------------|---------------------|--|----------------------------------|---------------------|
| | Rémunération des Membres de la haute direction – Honoraires connexes ⁽¹⁾ | Autres honoraires ⁽¹⁾⁽²⁾ | Total | Rémunération des Membres de la haute direction – Honoraires connexes | Autres honoraires ⁽³⁾ | Total |
| Korn Ferry | 54 843 \$ 28 % | 141 753 \$ 72 % | 196 596 \$ 100 % | 64 800 \$ 13 % | 427 994 \$ 87 % | 492 794 \$ 100 % |

2. Fixer les objectifs du tableau de bord et les priorités ESG

Dans le but d'assurer les meilleures expériences client et employé possibles, nous faisons constamment évoluer notre 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 notre plan d'affaires approuvé par le Conseil. Les objectifs approuvés pour le président et chef de la direction s'appliquent à l'ensemble des Membres de la haute direction ainsi qu'aux dirigeants. En effet, ces derniers partagent un tableau de bord unique avec des objectifs communs et des priorités ESG. L'appui au développement durable fait partie intégrante de notre mission commune. Nous intégrons les questions ESG dans nos décisions d'affaires et opérationnelles. 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 les communautés que nous desservons.

Le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants vise à favoriser l'alignement et la collaboration à la réalisation de notre mission commune, 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.

3. Évaluer la performance

Tous les employés, incluant les dirigeants, font l'objet d'une évaluation où les comportements que nous privilégions et les objectifs annuels représentent respectivement 50 % de l'évaluation 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 notre stratégie sociale sont considérés.

Nous nous engageons à avoir un impact positif dans la vie des gens. Nos priorités, approuvées 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.

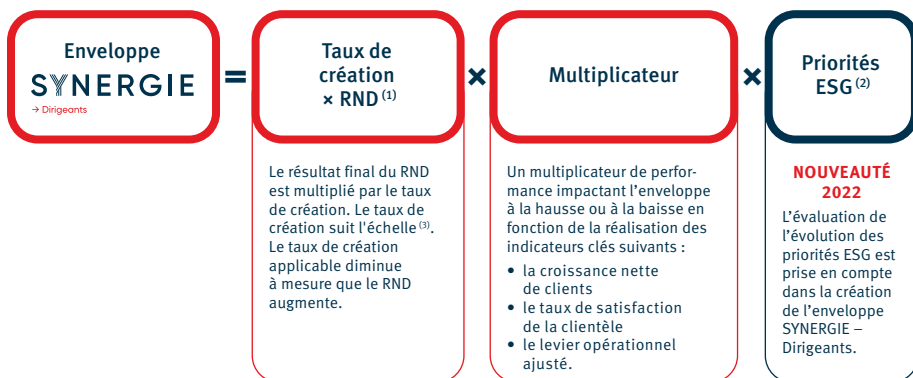
Les Membres de la haute direction sont appelés à échanger en continu avec le Conseil afin de faire un suivi de l'évolution et de la performance de leur secteur et des initiatives stratégiques relevant de leur responsabilité.

- (1) Un montant de 97 384 \$ inclus dans « Rémunération des Membres de la haute direction – Honoraires connexes » en 2021 aurait dû être rapporté dans « Autres honoraires ».
- (2) Total des coûts liés à notre participation à des enquêtes de rémunération pour des employés qui ne sont pas des Membres de la haute direction.
- (3) Total des coûts liés à notre participation à des enquêtes de rémunération pour des employés qui ne sont pas des Membres de la haute direction et pour des services de recrutement.

4. Attribuer la rémunération totale directe

Formule de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants

La création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, soit l'enveloppe de rémunération totale directe qui inclut le salaire de base ainsi que la rémunération variable à court, moyen et long termes 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 :



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

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2022 initiale

Le Conseil a approuvé la reconduite de l'échelle du taux de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants approuvée au début de l'exercice 2021. Les cibles pour chacun des indicateurs clés du multiplicateur, les projections de croissance du RND, les objectifs ESG ainsi que les dirigeants participant au programme ont également été approuvés par le comité de ressources humaines pour l'exercice 2022.

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 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 particuliers ou les transactions spéciales

Dans le cas où le seuil du ratio du capital CET1 n'est pas rencontré, le programme SYNERGIE – Dirigeants pourrait ne pas verser de rémunération variable en espèces.

- (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) En 2022, nous avons introduit les priorités ESG dans l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants et nous privilégions une implantation progressive de la mesure afin de pouvoir la raffiner avec le temps.
- (3) L'échelle est non divulguée comme nous considérons qu'il s'agit d'une information sensible.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Résultat net disponible 2022

Pour l'exercice 2022, le RND utilisé à des fins de rémunération était de 3 277 M\$⁽¹⁾ (en hausse de 8,4 % sur l'exercice précédent) et ne comportait aucun élément particulier. Ce RND, tout comme plusieurs autres indicateurs, témoigne de la bonne performance que nous avons enregistrée lors de l'exercice 2022.

- › Tous nos secteurs d'exploitation ont généré une croissance organique supérieure.
- › Notre ratio CET1 à 12,7 %⁽²⁾, le rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions à 18,8 %⁽³⁾ et le résultat dilué par action (9,61 \$ en 2022 contre 8,85 \$ en 2021) sont tous alignés par rapport à nos objectifs à moyen terme.

Le comité de ressources humaines n'a pas eu à recommander l'exclusion d'éléments particuliers du résultat final du RND utilisé aux fins de rémunération. Le Conseil n'a pas utilisé son pouvoir discrétionnaire.

Le multiplicateur 2022

Le multiplicateur est composé d'un ensemble de trois indicateurs clés de performance alignés avec le tableau de bord des dirigeants et est cohérent avec les principaux paramètres de rémunération utilisés dans une grande partie de nos programmes de rémunération variable. Le multiplicateur peut influencer le montant de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants par un résultat pouvant varier entre 90 % et 110 %. Le tableau ci-dessous présente les indicateurs ainsi que le résultat pondéré pour l'exercice 2022. Ainsi, l'enveloppe créée a été augmentée par un facteur de 104,4 %.

| Multiplicateur 2022 | | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|------------------|
| Indicateurs | Seuil | Cible | Maximum | Résultat | Pondération | Résultat pondéré |
| Croissance nette de clients ⁽⁴⁾ 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 % | 36,6 % |
| Taux net de recommandation ⁽⁴⁾ Mesure de la loyauté des clients | 90,0 % | 100,0 % | 110,0 % | 102,0 % | 33⅓ % | 34,0 % |
| Levier opérationnel – ajusté ⁽⁵⁾ Mesure d'efficacité opérationnelle | 90,0 % -1,3 % | 100,0 % 1,7 % | 110,0 % 4,7 % | 101,3 % 2,1 % | 33⅓ % | 33,8 % |
| Multiplicateur 2022 | | | | | | 104,4 % |

Le dépassement des mesures expérience client est expliqué notamment par le retour sur les investissements dans le numérique et l'expérience aux guichets, ainsi que l'excellente performance de notre secteur Particuliers et Entreprises qui a dépassé ses cibles d'acquisition de nouveaux clients.

- (1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.
- (2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour de plus amples renseignements sur les mesures de gestion du capital.
- (3) Consulter le « Glossaire » aux pages 122 à 125 du [Rapport annuel 2022](#) pour plus de détails sur la composition de ces mesures.
- (4) Non divulgués comme nous considérons qu'il s'agit d'informations commerciales sensibles.
- (5) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Les priorités ESG 2022

Parmi les priorités que nous nous sommes fixées à moyen terme et qui nous permettront de faire de l'ESG un levier de croissance et un multiplicateur d'impacts, celles qui ont été sélectionnées et qui sont considérées dans la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants en 2022 sont présentées dans le tableau ci-dessous. Les priorités ESG peuvent influencer le montant de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants par un résultat pouvant varier entre 95 % et 105 %.

À l'issue de l'exercice 2022, nous considérons avoir atteint le niveau d'évolution de nos priorités ESG correspondant aux objectifs que nous nous sommes fixés. Ainsi, l'enveloppe créée est demeurée inchangée, étant donné l'évaluation des priorités ESG à 100 %.

Le tableau ci-dessous regroupe les priorités ESG intégrées dans la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants en 2022, de même qu'un résumé des principales réalisations.

| Priorités ESG | Réalizations 2022 |
|--|--|
| Respecter nos engagements | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Divulgence d'une première cible pour les émissions financées comme prescrit par l'alliance bancaire Net Zéro. ✓ Divulgence de la mesure de l'empreinte carbone pour les émissions financées des producteurs de pétrole et de gaz telle qu'exigée par le Partenariat pour la comptabilité financière du carbone. ✓ Réduction des émissions de gaz à effet de serre de nos propres activités de 30 % par rapport à 2019. ✓ Croissance du portefeuille d'énergies renouvelables à un rythme supérieur à celui des énergies non renouvelables. ✓ Progression dans l'atteinte des objectifs du plan triennal d'inclusion et de diversité. Plusieurs initiatives internes sont en déploiement notamment la divulgation publique d'informations sur l'équité en matière d'emploi ainsi que la stratégie au niveau d'acquisition de talents. |
| Accompagner la clientèle dans la transition juste | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Déploiement de nouveaux produits et services durables et croissance des volumes tant au niveau du financement que de l'investissement. ✓ Création et réorganisation de certaines activités et mandats d'équipe afin de mieux saisir les opportunités et d'accompagner la clientèle dans la transition. |
| Faire preuve de transparence | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Divulgence de notre stratégie climatique dans le Rapport GIFCC. ✓ Bonification de nos divulgations permettant de mieux répondre aux attentes de nos parties prenantes. |

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2022 finale

Compte tenu de la performance atteinte en 2022, le Conseil a approuvé le multiplicateur 2022 de 104,4 % et le résultat de l'évaluation de l'évolution des priorités ESG à 100 %, ce qui donne un résultat final de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants au-dessus de l'enveloppe attendue. L'enveloppe créée en 2022 permet de reconnaître l'ensemble des dirigeants de façon cohérente avec la majorité de nos programmes de rémunération.

Ajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable, incluant SYNERGIE – Dirigeants, si nécessaire

Nous déployons 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 nos secteurs, comme l'exigent le Conseil de stabilité financière et le Bureau du surintendant des institutions financières. Nous accordons au comité de ressources humaines et au Conseil un pouvoir discrétionnaire qu'ils utilisent pour rajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'ils le jugent 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 segments 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 notre niveau minimum de capital réglementaire 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 nos autres employés.

Le comité de ressources humaines et le Conseil ont 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 la mobilisation des employés, et l'évaluation de l'évolution de nos priorités ESG
- Analyse, rétroaction et ajustements recommandés par les Membres de la haute direction
- Toute situation imprévue survenue pendant l'exercice

Aucun ajustement découlant de la marge discrétionnaire dont dispose le comité de ressources humaines ou le Conseil n'a été apporté pour les Membres de la haute direction ou les dirigeants pour l'exercice 2022.

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 de la ligne d'affaires 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 termes. Les attributions et la rémunération totale directe approuvées pour l'exercice 2022 sont présentées aux [pages 122 à 127](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

6. 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 2022.

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 est fonction de notre performance, est à risque et est alloué sous forme de rémunération variable à court, moyen et long termes selon nos lignes directrices. La rémunération variable en espèces est également fonction de la performance individuelle alors que la rémunération différée est allouée pour la contribution à notre réussite future. Des considérations pour la planification de la relève, les pressions concurrentielles et l'équité interne peuvent influencer la rémunération totale directe.

La composition 2022 de la rémunération totale cible et de la rémunération variable qui est préétablie selon le niveau de poste occupé est présentée ci-dessous.

| Rémunération TOTALE DIRECTE CIBLE | | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|------|---|----------------------|
| | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | | Rémunération DIFFÉRÉE | |
| | | | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | | UAP et/ou UAR | Options et/ou UAD |
| Président et chef de la direction | 12 % | 88 % | 25 % | 75 % | 67 % en UAP 33 % en Options ⁽¹⁾ | |
| Autres membres de la haute direction visés | 8 % à 19 % | 81 % à 92 % | 40 % | 60 % | 67 % en UAP 33 % en Options ⁽¹⁾ Lorsque la rémunération différée excède 1,5 M\$, 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.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Nos directives d'allocation garantissent que :

- › La rémunération variable est entièrement à risque et fluctue en fonction de la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants.
- › 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 et jusqu'au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi dans le cas des UAD.
- › Les UAP demeurent le principal véhicule de la rémunération différée cible des Membres de la haute direction visés.
- › En 2022, 88 % de la rémunération totale directe cible de Laurent Ferreira était à risque et un minimum de 81 % de celle des Autres membres de la haute direction visés était à risque.

Les attributions individuelles sont plafonnées à 150 % de la rémunération totale directe cible.

Rémunération totale directe

Sous l'approche SYNERGIE – Dirigeants, la rémunération totale directe est discrétionnaire; la rémunération variable est allouée aux dirigeants en fonction de notre performance et la rémunération variable en espèces tient compte de la performance individuelle. Le salaire de base est fixe. Les 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 ou d'UAD. Conformément à nos politiques de rémunération, la rémunération totale directe a pour objectif de reconnaître notre rendement financier annuel, la satisfaction de nos clients ainsi que l'évolution de nos priorités ESG. 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 inclut des objectifs en matière de mobilisation 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 de notre RND multiplié 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 augmente;
- › du niveau du poste selon les lignes directrices établies;
- › de la contribution individuelle à la réalisation de notre plan stratégique; et
- › du respect de notre appétit pour le risque 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 pendant l'exercice 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 lors de l'exercice.

En 2022, le Conseil n'a pas utilisé son pouvoir discrétionnaire.

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 notre groupe de référence. 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 et de la performance individuelle.
- › Rémunération différée discrétionnaire à titre incitatif de rétention octroyée sous forme d'UAP, d'UAR, d'Options 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 toutes les lignes d'affaires;
- › inciter les dirigeants à :
 - atteindre un niveau de résultat net 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 inclut des objectifs en matière de mobilisation des employés et d'ESG; et
- › partager avec les Membres de la haute direction et les dirigeants une partie de notre succès 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 pour l'exercice 2022, 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.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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 notre rendement et la contribution attendue du Membre de la haute direction et du dirigeant à notre réussite future.

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 Autres membres de la haute direction excède 1,5 M\$.

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.

| UAP | UAR |
|---|---|
| Objectifs | |
| Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération à la valeur future des actions et à la performance relative par rapport à nos pairs. | Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération des dirigeants admissibles à la valeur future des actions. |
| Attribution | |
| <p>La valeur de l'octroi à chaque Membre de la haute direction est fondée sur la composition de l'offre de la rémunération préétablie.</p> <p>Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles.</p> <p>Le nombre d'UAP octroyées est établi selon la moyenne des Cours de clôture des 10 derniers jours précédant le sixième jour ouvrable de décembre, publiés à la Bourse de Toronto.</p> <p>Des UAP additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions, sont créditées au compte du participant, pendant la période entre l'attribution et le versement.</p> | <p>Pour les Autres membres de la haute direction lorsque la rémunération variable différée est supérieure à 1,5 M\$, l'excédent est attribué en UAR.</p> <p>Le nombre d'UAR octroyées est établi selon la moyenne des Cours de clôture des 10 derniers jours précédant le sixième jour ouvrable de décembre, publiés à la Bourse de Toronto.</p> <p>Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions, sont créditées au compte du participant pendant la période entre l'attribution et le versement.</p> |

6. Rémunération des membres de la haute direction

| UAP | UAR | | | | | | | | |
|---|--|--|--------|-------|--------|-------|--------|------|--|
| Acquisition, indicateur de rendement 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 10 jours précédant le sixième 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 0;"> $\begin{array}{c} \text{Indice de croissance de notre RTA sur trois ans} \\ + \\ \text{Indice de croissance du RTA moyen du groupe} \\ \text{de comparaison des banques canadiennes}^{(1)} \\ \text{sur trois ans} \end{array}$ </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 0;"> <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 notre performance financière ou celle de nos 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 10 jours précédant le sixième 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 2019

Pour les UAP octroyées en 2019 aux Membres de la haute direction et acquises en 2022, le RTA relatif a été de 34 % supérieur par rapport aux banques comprises dans le groupe de comparaison, soit les banques comprises dans l'indice des banques du S&P/TSX⁽¹⁾. Par conséquent, un paiement avec un facteur multiplicatif limité à 125 % a été attribué aux participants, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

| Résultat RTA relatif | Valeur d'ajustement à payer |
|----------------------|-----------------------------|
| 1,34 | 125 % |

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 terminaison d'emploi » de la [page 139](#) de la Circulaire.

(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

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 et jusqu'au moment de la retraite ou de la terminaison 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 | UAD |
|---|--|
| Objectifs | |
| <p>Le programme vise à fidéliser et encourager les Membres de la haute direction et les dirigeants admissibles à contribuer à notre succès et à favoriser l'accroissement de la valeur de l'investissement des actionnaires.</p> <p>Chaque Option confère le droit d'acheter une action à un prix égal au Cours de clôture la veille de l'octroi.</p> <p>En aucun cas, le prix des Options déjà octroyées ne peut être révisé à la baisse, et ce, malgré les fluctuations du Cours de l'action, ce qui assure que les Membres de la haute direction et les dirigeants ne tirent profit des Options qui leur sont octroyées que dans la mesure où le Cours de l'action 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 de nos actions.</p> |
| Attribution | |
| <p>Le nombre d'Options octroyées est établi en fonction de :</p> <div data-bbox="85 932 514 1007" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{la valeur établie selon le modèle Black-Scholes}}$ </div> <p>Depuis l'adoption du Régime d'options, nous n'avons effectué qu'un seul octroi d'Options par exercice, à une date précise (en décembre), sans égard aux embauches ni aux nominations de Membres de la haute direction et de dirigeants survenues pendant 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="544 932 963 1007" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{le Cours de clôture, la veille de l'octroi}}$ </div> <p>Des UAD additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions, sont créditées au compte du participant pendant la période entre l'attribution et le versement.</p> |

6. Rémunération des membres de la haute direction

| Options | UAD |
|---|---|
| Acquisition, indicateur de rendement et versement | |
| <p>L'acquisition des Options se fait sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année. Aucune Option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi. Les Options 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, suivant la publication des états financiers › uniquement par le participant ou sa succession (les Options ne peuvent être vendues à un tiers, mais la propriété peut être cédée à un bénéficiaire ou à un représentant légal en cas de décès du titulaire) › en tout ou en partie, et ce, avant la date d'échéance fixée par le comité de ressources humaines au moment de leur octroi; toutefois, si la date d'échéance survient pendant, ou immédiatement après une période de restriction, la date d'échéance des Options est reportée, le cas échéant (i) de 10 jours ouvrables si la date d'échéance survient pendant la période de restriction ou (ii) d'un nombre de jours ouvrables égal à 10 jours ouvrables moins le nombre de jours ouvrables écoulés entre la fin de la période de restriction et la date d'échéance si celle-ci survient au plus tard 10 jours ouvrables après la fin de la période de restriction. <p>Chaque Membre de la haute direction et dirigeant doit conserver en tout temps, suivant la levée d'Options, des actions d'une valeur équivalente au gain découlant de la levée des Options acquises, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionariat applicables à cette personne soient satisfaites.</p> <p>Le paiement d'une Option est fondé sur la différence entre son prix de levée et le Cours des actions au moment de la levée.</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 terminaison d'emploi.</p> <p>Le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAD acquises, multiplié par le Cours de clôture la journée ouvrable précédant la réception de l'avis de rachat.</p> |

Pour connaître le traitement des Options et des UAD en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de terminaison d'emploi » de la page 139 de la Circulaire.

Le tableau de bord des dirigeants

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Laurent Ferreira et des Membres de la haute direction visés 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. Nous présentons, ci-dessous, les principaux résultats considérés dans le tableau de bord des dirigeants.

Actionnaires

En 2022, la Banque a obtenu, une fois de plus, de bons résultats, en raison d'une solide performance de l'ensemble de nos secteurs qui ont su être agiles et mettre en place des stratégies permettant de performer dans un contexte économique complexe. De plus, nous avons accru notre dividende de 26 %, dont une augmentation de 23 % versée en février 2022, à la suite de la levée des restrictions du Bureau du surintendant des institutions financières en matière d'augmentations de dividendes et de rachats d'actions établies au début de la pandémie. Cette croissance substantielle avait pour objectif de rajuster le niveau de dividende afin que ce dernier tende vers notre fourchette cible de distribution à moyen terme, qui est de 40 % à 50 % du résultat net. Durant l'exercice, nous avons également remis à nos actionnaires 245 M\$ en capital dans le cadre de rachats d'actions. Le RTA sur trois, cinq et 10 ans s'est hissé parmi les meilleurs de l'industrie, ce qui démontre notre capacité à générer des rendements constants au fil du temps.

| | | | |
|--|---|--|--|
| Croissance du résultat dilué par action – ajusté ⁽¹⁾ 8,3 % | Forte croissance du résultat ⁽¹⁾ 11,4 % | Levier opérationnel – ajusté ⁽²⁾ 2,1 % | CET1 supérieur à 10,5 % ⁽³⁾ 12,7 % |
|--|---|--|--|

Clients

En 2022, notre secteur des Particuliers et Entreprises a généré une forte croissance, alors que nous avons continué à équilibrer les volumes, les marges et la qualité du crédit. Nous sommes heureux de l'amélioration continue de la satisfaction de notre clientèle, ce qui reflète nos efforts soutenus visant l'amélioration de l'expérience client dans son ensemble.

Notre secteur distinctif de Gestion de patrimoine a affiché une solide performance en 2022, malgré des conditions de marché difficiles. Cette performance a été réalisée grâce à des revenus bien diversifiés, comprenant une base de dépôts solide, une croissance de l'actif supérieure au marché ainsi qu'une intensification des occasions d'affaires intersectorielles à l'échelle nationale.

Notre secteur des Marchés financiers a démontré sa résilience et sa capacité à s'adapter rapidement à l'évolution de la conjoncture. Au fil des années, en investissant dans nos gens et dans la technologie tout en développant de nouvelles sources de revenus ciblées, ce secteur a été en mesure de diversifier et d'accroître sa capacité de générer des bénéfices.

- (1) Résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts ajusté. Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.
- (2) Le levier opérationnel ajusté correspond à la différence entre le taux de croissance du revenu total ajusté et le taux de croissance des frais autres que d'intérêts ajustés. Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.
- (3) Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 16 à 21 du [Rapport annuel 2022](#) pour de plus amples renseignements sur les mesures de gestion du capital.

6. Rémunération des membres de la haute direction

À l'extérieur du Canada, notre secteur International offre une diversification géographique et commerciale porteuse de valeur ajoutée. En 2022, Credigy a maintenu une approche d'investissement disciplinée, générant ainsi une performance sous-jacente élevée. ABA Bank a continué à afficher une croissance notable et elle est maintenant une institution financière de premier plan au Cambodge. Grâce à notre stratégie internationale ciblée, nous sommes bien positionnés pour générer une forte croissance et un rendement supérieur à long terme.

La mesure qui vise à reconnaître autant l'acquisition de nouveaux clients que la rétention et l'engagement de nos clients existant, soit la croissance nette de clients, a dépassé nos objectifs en 2022. De plus, le résultat du taux net de recommandation, une mesure de loyauté des clients utilisée dans le multiplicateur de SYNERGIE – Dirigeants, a dépassé notre cible comme présenté au tableau du multiplicateur 2022 à la [page 109](#) de la Circulaire..

Résultat du taux net de recommandation**102,0 %****Employés**

Pour soutenir notre croissance à long terme, nous nous engageons à continuer à investir dans nos employés et notre culture. Soucieux d'offrir un environnement de travail stimulant, nous construisons un nouveau siège social qui favorisera une expérience employé optimale à compter de 2023 tout en encourageant la culture de collaboration entre nos équipes.

Nous avons poursuivi la préparation de nos employés au déménagement en ouvrant un centre d'immersion qui leur permet de vivre l'expérience du nouvel environnement de travail et être partie prenante des décisions concernant le nouveau siège social.

La publication de notre second [Cahier Inclusion et Diversité](#) démontre également l'état des progrès, notamment au niveau de la diversité des genres et minorités visibles et des défis entourant ce thème social important ainsi que les principales initiatives déployées qui permettent de maintenir un dialogue porteur.

Afin de faire vivre à nos employés notre culture et nos valeurs d'entreprise, nous avons fait évoluer notre modèle de travail hybride vers une forme équilibrée où la présence au bureau globale représente en moyenne 40 % du temps travaillé. Nous avons bonifié notre offre de travail à distance, et poursuivi l'initiative de travailler temporairement à l'extérieur du pays ou de la province de résidence.

Le dialogue ouvert avec nos employés est entretenu en continu à travers des sondages internes à l'égard de différentes facettes de leur expérience, incluant, entre autres, des questions liées à l'inclusion et à la diversité, au bien-être et à la mobilisation. La mobilisation s'est maintenue à un niveau élevé en 2022 (102,3 % de la cible). La relation de confiance avec le gestionnaire, la flexibilité et le bien-être sont cruciaux pour maintenir une expérience de travail positive pour nos employés.

**Résultat de l'indice de mobilisation
des employés par rapport à la cible****102,3 %**

Qualité opérationnelle

Nous avons effectué des investissements dans les technologies et le talent pour déployer des améliorations technologiques aux Marchés financiers et en Gestion de patrimoine.

L'innovation numérique et l'automatisation étant essentielles à l'amélioration de l'expérience client et employé, et de l'efficacité opérationnelle, nous continuons de tirer parti de nos avancées dans ces domaines et d'y investir.

Nous avons simplifié le parcours client pour les particuliers ou entreprises ainsi que les fonctionnalités transactionnelles bancaires les plus fréquemment utilisées. Nous avons amélioré nos processus d'octroi numérique pour nos comptes bancaires et cartes de crédit, ainsi que notre plateforme d'investissement numérique avec l'ajout de plusieurs fonctionnalités en libre-service valorisant l'autonomie des clients.

L'amélioration de la protection de nos plateformes infonuagiques, l'actualisation de nos serveurs et bases de données identifiées prioritaires et désuètes ainsi que la mise en œuvre de pratiques de livraison, d'outils et de processus standards nous ont permis de simplifier nos processus opérationnels et nos écosystèmes technologiques et de renforcer la fiabilité de nos services.

Nous avons poursuivi la gestion du risque lié aux cyberattaques par la sécurisation de nos infrastructures.

ESG

Nous jouons un rôle clé dans le soutien d'une transition énergétique juste qui tient compte des impératifs financiers et sociaux, ainsi que des dépendances à ce chapitre dans l'économie canadienne. Notre stratégie en matière environnementale est fondée sur deux principes de base : gérer l'incidence de nos activités sur les changements climatiques et créer des occasions permettant à nos clients de contribuer à une économie durable avec nous. Parmi les moyens envisagés pour y parvenir, mentionnons la mise en œuvre de notre projet d'atteindre l'objectif zéro émission nette de gaz à effet de serre pour nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 et le renforcement de notre soutien aux clients pendant la transition.

Alors que nous continuons d'accroître notre portefeuille de prêts aux énergies renouvelables à un rythme supérieur à celui des prêts aux énergies non renouvelables, les critères de décarbonation et les données liées à nos limites pour les secteurs à émissions élevées sont désormais intégrés à nos pratiques en matière de prêts et de souscription. Nous déployons également des capitaux pour saisir des occasions d'affaires dans le secteur des énergies renouvelables et pour élargir notre offre adaptée de produits et services durables dans l'ensemble de nos lignes d'affaires.

Plus largement, nous restons engagés envers notre mission de prioriser « l'humain d'abord » afin de générer un impact positif pour les employés, les clients et les communautés que nous avons le privilège de desservir, tout en veillant à maintenir les normes les plus élevées en ce qui a trait à notre propre gouvernance. Qu'il s'agisse de voir à ce que plus de 25 % de notre effectif soit composé de talents issus de la diversité ou d'être le premier prêteur dans le secteur du logement abordable au Québec, nous continuerons à faire progresser activement nos priorités ESG en 2023. Veuillez consulter la section favoriser le bien-être des employés du [Rapport ESG](#). Pour plus d'informations sur nos pratiques de gouvernance ESG, consultez la section Gouvernance du Rapport ESG et les [pages 77 à 83](#) de la Circulaire.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Laurent Ferreira
 Président et chef de la direction

 Éducation
Maîtrise en finances
 de HEC Montréal

 Années de service
 à la Banque
24 ans
RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2022

Laurent Ferreira est chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2021. Au moment de sa nomination, il occupait le poste de chef de l'exploitation depuis 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 rend compte au Conseil des stratégies, des orientations, de la performance et du développement de la Banque et de ses filiales.

Le tableau de bord des dirigeants illustre l'ensemble des réalisations de Laurent Ferreira pour l'exercice 2022.

Laurent Ferreira est coprésident de La Soirée des grands philanthropes de Portage, du Bal des lumières, de la Campagne Centraide du Grand Montréal 2022, et ce, en plus d'avoir agi à titre de coprésident de la plus récente campagne de la Fondation Y des femmes de Montréal. Il a également été le président d'honneur de la 85^e édition du Bal de St. Mary.

DÉCISIONS DU COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE

Dans le cadre de la nomination de Laurent Ferreira à titre de président et chef de la direction, son salaire de base a fait l'objet d'un ajustement et la rémunération totale directe cible a été fixée à 7 700 000 \$ pour l'exercice 2022. La composition de sa rémunération reflète celle du poste de président et chef de la direction.

Compte tenu de la bonne performance de la Banque et de la performance individuelle de Laurent Ferreira (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 119), sa rémunération totale directe a été établie à 8 698 413 \$ pour l'exercice 2022, conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil. Veuillez vous référer au tableau ci-dessous pour la répartition de sa rémunération totale directe selon les composantes de rémunération.

Le comité de ressources humaines et le Conseil, suite à une évaluation de la performance ainsi que le positionnement de la rémunération de Laurent Ferreira par rapport au marché, ont déterminé que sa rémunération totale directe cible serait de 8 750 000 \$ et son salaire de base à 1 000 000 \$ pour l'exercice 2023.

| Rémunération | | | | | | | |
|----------------|--|--|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTALE DIRECTE | | | | | | | |
| | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | | | | |
| | | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) | Rémunération DIFFÉRÉE | | | Options | |
| | | | UAP | UAR | | | |
| 2022 | 12 % | 88 % | 25 % | 75 % | | | |
| 8 698 413 \$ | 947 409 \$ | 7 751 004 \$ | 1 937 748 \$ | 5 813 256 \$ | 3 894 872 \$ | – | 1 918 384 \$ |
| 2021 | | | | | | | |
| 8 618 408 \$ | 598 373 \$ | 8 020 035 \$ | 1 836 250 \$ | 6 183 785 \$ | 1 457 250 \$ | 4 008 750 \$ | 717 785 \$ |

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2022, Laurent Ferreira respectait les exigences en matière d'actionnariat de huit fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Il est à noter que seuls sont considérés les salaires de base des années au cours desquelles Laurent Ferreira occupe la fonction de président et chef de la direction. Comme il occupe la fonction depuis moins de trois ans, alors le taux de salaire de base moyen pour la période où il est assujéti (un an) est utilisé.

Il devra maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins deux ans après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir au 31 octobre 2022 en fonction du Cours de clôture, soit 92,76 \$.

| Salaire de base considéré pour la période d'assujettissement | Actions détenues directement | Multiple du salaire de base en actions détenues directement | UAP non acquises | Plus-value des Options acquises | UAR non acquises | UAD acquises et non acquises | Valeur totale de l'actionnariat | Multiple du salaire de base de l'actionnariat total |
|--|------------------------------|---|------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------|---------------------------------|---|
| 950 010 \$ | 8 014 464 \$ | 8,4 fois | 4 143 761 \$ | 6 549 456 \$ | 6 322 160 \$ | 0 \$ | 25 029 841 \$ | 26,3 fois |

6. 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 à notre rendement financier et boursier. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à notre président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe lors des cinq dernières années, s'élevait à 140 \$ en date du 31 décembre 2022. 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 nos actions pendant la même période s'élevait à 153 \$. Le Conseil est donc satisfait de notre approche de rémunération, laquelle favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

La représentation ci-dessous illustre l'historique du lien entre la rémunération totale directe attribuée au président et chef de la direction depuis 2018 et notre RTA. Ces valeurs sont définies ainsi :

- Rémunération totale directe **attribuée** : correspond au salaire et à la prime annuelle versés ainsi qu'à la valeur des UAR, UAP et Options octroyées pour chaque exercice.
- Rémunération totale directe **encaissée** : égale la somme du salaire et de la prime annuelle versés, de la valeur des UAR et UAP acquises et payées, ainsi que les Options acquises et levées à chaque exercice.
- Rémunération totale directe **réalisable** : équivaut à la valeur à risque des UAP non acquises et des Options dans le cours et non levées pour chaque exercice. La valeur des UAP est établie en multipliant le nombre d'UAP par le Cours de clôture au 31 décembre 2022, soit 91,23 \$, alors que la valeur des Options est établie selon l'écart entre le Cours de clôture au 31 décembre 2022, soit 91,23 \$ et le prix de levée des Options.
- Rémunération totale directe **réelle** : est la somme de la rémunération totale directe encaissée et celle réalisable au 31 décembre 2022.
- Valeur de 100 \$ versée en rémunération totale directe **réelle** du président et chef de la direction : valeur de la rémunération totale directe **réelle** divisée par la rémunération totale directe **attribuée**.

Laurent Ferreira succède à Louis Vachon à titre de président et chef de la direction pour l'exercice 2022. Pour chacun des exercices, nous indiquons les valeurs de rémunération totale directe selon les concepts suivants pour Louis Vachon entre 2018 et 2021 et les valeurs de rémunération totale directe pour Laurent Ferreira pour 2022.

Ces valeurs de rémunération sont comparées à la valeur d'un placement de 100 \$ dans nos actions effectué le premier jour de chaque exercice.

| Exercice | A | B | C | D = B+C | Valeur de 100 \$ | |
|--------------------------|--|--|---|---|-----------------------------------|--------------|
| | Valeur de la rémunération totale directe attribuée (M\$) | Valeur de la rémunération totale directe encaissée (M\$) | Valeur de la rémunération totale directe réalisable (M\$) | Valeur de la rémunération totale directe réelle (M\$) | Président et chef de la direction | Actionnaires |
| 2018 | 8,1 | 10,9 | 7,3 | 18,2 | 225 | 180 |
| 2019 | 7,6 | 9,0 | 4,0 | 13,0 | 170 | 181 |
| 2020 | 7,4 | 2,4 | 8,9 | 11,3 | 152 | 153 |
| 2021 | 9,7 | 3,3 | 4,1 | 7,4 | 76 | 155 |
| 2022 | 8,7 | 2,9 | 3,7 | 6,6 | 76 | 94 |
| Moyenne 2018-2022 | | | | | 140 | 153 |

■ Rémunération encaissée ■ Rémunération réalisable et encore à risque ■ Valeur d'un placement de 100 \$ dans nos actions

6. Rémunération des membres de la haute direction

Marie Chantal Gingras

Cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances



Éducation
**Baccalauréat en
administration des
affaires de HEC Montréal**

**Chartered Financial
Analyst®**

Années de service
à la Banque
24 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2022

Marie Chantal Gingras s'est jointe aux Membres de la haute direction le 1^{er} avril 2022 à titre de cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances. Elle est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances, Planification stratégique, Approvisionnement, Fusion et Acquisition, incluant la Gestion du capital, la Fiscalité, les Relations avec les investisseurs et la Gouvernance financière. Conformément à notre processus de planification de la relève, elle succède à Ghislain Parent. Dans ses fonctions précédentes à titre de première vice-présidente, Comptabilité financière, Marie Chantal Gingras supervisait l'ensemble de nos activités de comptabilité financière et celles de nos filiales.

Parallèlement à ses activités professionnelles, Marie Chantal Gingras est vice-présidente du conseil d'administration de l'Institut des auditeurs internes de Montréal. Elle se consacre également à l'organisme Regroupement Partage pour l'avancement et le développement de solutions durables en sécurité alimentaire.

Marie Chantal Gingras a conduit les efforts de la gestion financière pour le deuxième semestre de l'exercice financier. Notre rendement des capitaux propres est parmi les meilleurs de l'industrie, ce qui reflète notre capacité à trouver le juste équilibre entre la croissance, le déploiement discipliné du capital et la qualité du crédit. Notre levier opérationnel, qui constitue un indicateur clé de performance, a été positif tout au long de l'exercice financier.

Dans un contexte d'incertitude économique complexe, nous avons maintenu des niveaux de capital réglementaire solides. Nous concluons l'année 2022 fort de nos ratios de fonds propres élevés et de nos niveaux prudents de provisions pour pertes de crédit.

DÉCISIONS DU COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE

Dans le cadre de la nomination de Marie Chantal Gingras à titre de cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances, sa rémunération totale directe cible a été établie à la suite d'un appariement aux postes comparables au sein de notre groupe de référence, ajusté à la baisse pour tenir compte de nos caractéristiques particulières, notamment notre taille. La composition de sa rémunération est déterminée selon le programme SYNERGIE – Dirigeants.

Étant donné la performance individuelle de Marie Chantal Gingras dans son rôle de cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances, ainsi que dans son rôle précédent, conjugué avec la bonne performance de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 119), sa rémunération totale directe a été établie à 2 418 002 \$, 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 |
| 2022 | 19 % | 81 % | 40 % | 60 % | | |
| 2 418 002 \$ | 342 010 \$ | 2 075 992 \$ | 830 392 \$ | 1 245 600 \$ | 834 545 \$ | – 411 055 \$ |

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2022, Marie Chantal Gingras respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Il est à noter que seuls sont considérés les salaires de base des années au cours desquelles Marie Chantal Gingras occupe la fonction de cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances. Comme elle occupe la fonction depuis moins de trois ans, alors le taux de salaire de base moyen pour la période où elle est assujettie (un an) est utilisé.

Elle devra maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir au 31 octobre 2022 en fonction du Cours de clôture, soit 92,76 \$.

| Salaire de base considéré pour d'assujettissement | Actions détenues directement | Multiple du salaire de base en actions détenues directement | UAP non acquises | Plus-value des Options acquises | UAR non acquises | UAD acquises et non acquises | Valeur totale de l'actionnariat | Multiple du salaire de base de l'actionnariat total |
|---|------------------------------------|--|---------------------|---------------------------------------|---------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---|
| 410 019 \$ | 178 321 \$ | 0,4 fois | 405 598 \$ | 3 127 612 \$ | 41 306 \$ | 0 \$ | 3 752 837 \$ | 9,2 fois |

6. Rémunération des membres de la haute direction

Denis Girouard

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



Éducation
Baccalauréat en finances
de HEC Montréal

Chartered Financial
Analyst®

Années de service
à la Banque
32 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2022

Depuis le 1^{er} novembre 2022, Denis Girouard occupe conjointement avec Étienne Dubuc le poste de premier vice-président à la direction, Cochef Marchés financiers. À ce titre, Denis Girouard est responsable des services bancaires de gros et de la trésorerie, notamment des services de banque d'affaires, des services bancaires aux grandes entreprises, des titres de participation, des titres à revenus fixes et des produits dérivés. Il est également responsable de notre transformation culturelle. Laurent Ferreira et Denis Girouard occupaient conjointement les postes de premiers vice-présidents à la direction et cochefs, Marchés financiers du 1^{er} novembre 2018 jusqu'au 31 janvier 2021. Au 1^{er} février 2021, Denis Girouard a occupé le poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers.

Denis Girouard est présentement membre du conseil d'administration de CanDeal.

En 2022, notre secteur des Marchés financiers a démontré sa résilience et sa capacité à s'adapter rapidement à l'évolution de la conjoncture. Au fil des années, en investissant dans nos employés et dans la technologie tout en développant de nouvelles sources de revenus ciblées, ce secteur a été en mesure de diversifier et d'accroître sa capacité de générer des bénéfices. L'expertise, la discipline, l'orientation stratégique et le profil de risque stable de ce secteur ont consolidé notre leadership au sein de certaines lignes d'affaires à l'échelle du Canada. Cette situation permet à la franchise de générer constamment une croissance rentable, et ce, dans tous les cycles du marché.

DÉCISIONS DU COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE

La rémunération totale directe et le salaire de base de Denis Girouard ont été ajustés au 1^{er} novembre 2021 pour un meilleur alignement avec le marché et refléter son expérience. Sa rémunération totale directe cible a été modifiée pour l'exercice 2022, toutefois la composition de sa rémunération est demeurée inchangée.

Pour refléter la contribution de Denis Girouard au succès de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 119), tout en tenant compte de nos résultats, sa rémunération totale directe a été établie à 7 423 655 \$, 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) | Rémunération | | | | |
| | | | UAP | UAR | Options | | |
| 2022 | 8 % | 92 % | 40 % | 60 % | | | |
| 7 423 655 \$ | 498 636 \$ | 6 925 019 \$ | 2 769 999 \$ | 4 155 020 \$ | 1 005 000 \$ | 2 654 997 \$ | 495 023 \$ |
| 2021 | | | | | | | |
| 7 771 308 \$ | 450 006 \$ | 7 321 302 \$ | 2 925 755 \$ | 4 395 547 \$ | 1 005 000 \$ | 2 895 525 \$ | 495 022 \$ |

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2022, Denis Girouard respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Il devra maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir à cette date en fonction du Cours de clôture, soit 92,76 \$

| Salaire de base considéré pour la période d'assujettissement | Actions détenues directement | Multiple du salaire de base en actions détenues directement | UAP non acquises | Plus-value des Options acquises | UAR non acquises | UAD acquises et non acquises | Valeur totale de l'actionnariat | Multiple du salaire de base de l'actionnariat total |
|--|------------------------------|---|------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------|---------------------------------|---|
| 466 672 \$ | 2 782 800 \$ | 6,0 fois | 3 706 146 \$ | 9 511 128 \$ | 5 244 959 \$ | 0 \$ | 21 245 034 \$ | 45,5 fois |

6. Rémunération des membres de la haute direction

Martin Gagnon**Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale**

Éducation
**Maîtrise en finance
 de l'Université de
 Colombie-Britannique**

**Chartered Financial
 Analyst®**

Années de service
 à la Banque
25 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2022

Martin Gagnon a été nommé premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale 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.

Au cours de l'exercice 2022, Martin Gagnon a continué d'occuper le poste de président du conseil d'administration de Trust Banque Nationale Inc. et de Société de fiducie Natcan, ainsi que celui de co-président du conseil d'administration de Financière Banque Nationale Inc. Il est également président du conseil de la Fondation de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal ainsi que membre du conseil d'administration de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain.

Notre secteur distinctif de Gestion de patrimoine a affiché une solide performance en 2022, malgré des conditions de marché difficiles. Cette performance a été réalisée grâce à des revenus bien diversifiés, comprenant une base de dépôts solide, une croissance de l'actif supérieure au marché ainsi qu'une intensification des occasions d'affaires intersectorielles à l'échelle nationale. Notre secteur de Gestion de patrimoine, important levier de croissance à long terme pour la Banque, est en bonne position pour afficher une croissance robuste des résultats et un rendement des capitaux propres élevé sur l'ensemble du cycle.

DÉCISIONS DU COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE

Suite à une analyse d'appariement, la rémunération totale directe de Martin Gagnon a été ajustée au 1^{er} novembre 2021 pour un meilleur alignement au marché et refléter son expérience. Il n'y a eu aucun changement à la composition de sa rémunération.

La rémunération totale directe de Martin Gagnon a été établie à 4 292 504 \$ pour l'exercice 2022. Elle tient compte de sa contribution à la réalisation des objectifs fixés et de sa performance individuelle (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 119), conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

| Rémunération | | | | | | | | |
|----------------|--|--------------------------|--|--------------|--------------------------|------------|------------|--------------------|
| TOTALE DIRECTE | | | | | | | | |
| 2022 | Rémunération FIXE (salaire de base) | Rémunération VARIABLE | | | Rémunération DIFFÉRÉE | | | |
| | 14 % | 86 % | Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle) 40 % | 60 % | UAP | UAR | Options | UAD ⁽¹⁾ |
| 2022 | 548 496 \$ | 3 744 008 \$ | 1 497 599 \$ | 2 246 409 \$ | 1 005 000 \$ | 746 398 \$ | 346 511 \$ | 148 500 \$ |
| 2021 | 511 105 \$ | 3 976 429 \$ | 1 502 000 \$ | 2 474 429 \$ | 1 005 000 \$ | 974 400 \$ | 346 529 \$ | 148 500 \$ |

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2022, Martin Gagnon respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Il devra maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir à cette date en fonction du Cours de clôture, soit 92,76 \$.

| Salaire de base considéré pour la période d'assujettissement | Actions détenues directement | Multiple du salaire de base en actions détenues directement | UAP non acquises | Plus-value des Options acquises | UAR non acquises | UAD acquises et non acquises | Valeur totale de l'actionnariat | Multiple du salaire de base de l'actionnariat total |
|---|------------------------------------|---|---------------------|---------------------------------------|---------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---|
| 525 007 \$ | 1 559 173 \$ | 3,0 fois | 3 992 228 \$ | 9 687 914 \$ | 942 868 \$ | 2 108 601 \$ | 18 290 784 \$ | 34,8 fois |

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

6. Rémunération des membres de la haute direction

Lucie Blanchet**Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client**

Éducation
**Baccalauréat en
 administration des
 affaires de l'Université
 du Québec à Montréal**

Années de service
 à la Banque
20 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2022

En tant que première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client, Lucie Blanchet est responsable de l'ensemble des activités destinées aux particuliers. À ce titre, ses responsabilités s'étendent de la gestion du réseau des planificateurs financiers, des succursales et du centre d'expérience client, à la gestion des produits et de la tarification, ainsi qu'aux stratégies de distribution. Elle a aussi la responsabilité de plusieurs secteurs transversaux à la Banque dont l'expérience client, la stratégie numérique et de la donnée.

Outre ses activités à la Banque, Lucie Blanchet se consacre à sa passion pour les causes liées à la jeunesse et siège sur quelques conseils d'administration reliés. Elle agit aussi à titre de Présidente du Conseil de l'Association des banquiers canadiens.

En 2022, notre secteur des Particuliers et Entreprises a généré une forte croissance, alors que nous avons continué à équilibrer les volumes, les marges et la qualité du crédit. Nous avons connu une année record d'acquisition de nouveaux clients et sommes heureux de l'amélioration continue de la satisfaction de notre clientèle, ce qui reflète nos efforts soutenus visant l'amélioration de l'expérience client dans son ensemble.

DÉCISIONS DU COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE

La rémunération totale directe de Lucie Blanchet est établie à la suite d'un appariement aux postes comparables au sein de notre groupe de référence, ajustée à la baisse pour tenir compte de notre taille et la composition de sa rémunération est déterminée selon le programme SYNERGIE – Dirigeants.

La bonne performance de la Banque et la performance individuelle de Lucie Blanchet justifient que sa rémunération totale directe ait été établie à 3 388 593 \$ (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 119), 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 | UAR | Options | UAD ⁽¹⁾ | |
| 2022 | 18 % | 82 % | 40 % | 60 % | | | | | |
| | 3 388 593 \$ | 523 575 \$ | 2 865 018 \$ | 1 145 995 \$ | 1 719 023 \$ | 1 005 000 \$ | 218 992 \$ | 371 281 \$ | 123 750 \$ |

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2022, Lucie Blanchet respectait les exigences en matière d'actionnariat de cinq fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Elle devra maintenir le multiple d'actionnariat requis durant une période d'au moins un an après son départ à la retraite. Le tableau suivant présente son avoir à cette date en fonction du Cours de clôture, soit 92,76 \$.

| Salaire de base considéré pour la période d'assujettissement | Actions détenues directement | Multiple du salaire de base en actions détenues directement | UAP non acquises | Plus-value des Options acquises | UAR non acquises | UAD acquises et non acquises | Valeur totale de l'actionnariat | Multiple du salaire de base de l'actionnariat total |
|--|------------------------------|---|------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------|---------------------------------|---|
| 441 676 \$ | 175 604 \$ | 0,4 fois | 3 384 168 \$ | 4 902 071 \$ | 386 088 \$ | 268 241 \$ | 9 116 172 \$ | 20,6 fois |

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

6. 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 que nous avons attribuée à chacun des Membres de la haute direction visés pour les trois derniers exercices.

La rémunération totale directe versée pour l'ensemble des Membres de la haute direction visés est le reflet d'un bon exercice financier avec un dépassement du résultat net budgété.

| Nom et poste principal | Exercice | Salaire (\$) | Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ | Attributions fondées sur des Options (\$) ⁽¹⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾ | Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres | | Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁷⁾ | Autre rémunération (\$) ⁽⁸⁾ | Rémunération totale (\$) ⁽⁹⁾ |
|---|----------|--------------|--|--|--|---|--|--|---|
| | | | | | Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾ | Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁶⁾ | | | |
| Laurent Ferreira ^{(9) (10)} Président et chef de la direction | 2022 | 947 409 | 3 894 872 | 1 918 384 | 1 937 748 | – | 2 290 000 | – | 10 988 413 |
| | 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 |
| Marie Chantal Gingras ⁽¹¹⁾ Cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances | 2022 | 342 010 | 834 545 | 411 055 | 830 392 | – | 1 622 000 | 1 487 | 4 041 489 |
| Ghislain Parent Premier vice-président à la direction, secteur International (Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances jusqu'au 31 mars 2022) | 2022 | 523 575 | 1 088 392 | 495 011 | 1 055 595 | – | 550 000 | – | 3 712 573 |
| | 2021 | 450 006 | 1 256 400 | 495 029 | 904 872 | – | 165 000 | 390 | 3 271 697 |
| | 2020 | 450 006 | 720 000 | 450 025 | 427 050 | – | 164 000 | 837 | 2 211 918 |
| Denis Girouard ⁽¹⁰⁾ Premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers | 2022 | 498 636 | 3 659 997 | 495 023 | 2 769 999 | – | 262 000 | 77 | 7 685 732 |
| | 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 |
| Martin Gagnon Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale | 2022 | 548 496 | 1 751 398 | 495 011 | 1 497 599 | – | 95 000 | 1 500 | 4 389 004 |
| | 2021 | 511 105 | 1 979 400 | 495 029 | 1 502 000 | – | 915 000 | 1 971 | 5 404 505 |
| | 2020 | 475 015 | 1 068 750 | 475 019 | 728 175 | – | 97 000 | 2 500 | 2 846 459 |
| Lucie Blanchet ⁽¹²⁾ Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client | 2022 | 523 575 | 1 223 992 | 495 031 | 1 145 995 | – | 1 124 000 | 1 767 | 4 514 360 |

6. Rémunération des membres de la haute direction

- (1) Les attributions à base d'actions et à base d'Options représentent les derniers octrois approuvés, soit au 14 décembre 2022.
- (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 14 décembre 2022, a été fixée en fonction d'un prix d'octroi correspondant à la moyenne des 10 jours de bourse précédant le sixième jour ouvrable de décembre, soit 96,42 \$. 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 2022 est de 40 394 à Laurent Ferreira, 8 655 à Marie Chantal Gingras, 10 423 à Ghislain Parent, Denis Girouard, Martin Gagnon et Lucie Blanchet.
- (3) Les Autres membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions versée sous forme d'UAR lorsque la rémunération différée excède 1,5 M\$. La valeur de chaque UAR octroyée le 14 décembre 2022 a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le sixième jour ouvrable de décembre, soit 96,42 \$. 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 2022 est de 864 à Ghislain Parent, 27 535 à Denis Girouard, 7 741 à Martin Gagnon et 2 271 à Lucie Blanchet.
- (4) Ghislain Parent, Martin Gagnon et Lucie Blanchet ont choisi de recevoir une portion (30 %, 30 % et 25 % respectivement) de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD plutôt qu'en Options. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du Cours de clôture le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 14 décembre 2022, soit 94,05 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de quatre ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAD attribuées en décembre 2022 à Ghislain Parent et Martin Gagnon est de 1 578 et de 1 315 pour Lucie Blanchet. Le nombre d'UAD attribuées en décembre 2021 à Ghislain Parent et Martin Gagnon est de 1 541. Le nombre d'UAD attribuées en décembre 2020 à Ghislain Parent et Martin Gagnon est de 1 887 et 1 992 respectivement.
- (5) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à long terme sous forme d'Options. La valeur des Options attribuées en 2022 a été estimée à 13,64 \$ ou 14,5 % (ce qui représente la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black-Scholes de 2020 à 2022 du Cours de clôture le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 14 décembre 2022, soit 94,05 \$, 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 doivent être traitées comme une dépense dans les états financiers. Dans cette optique, différentes hypothèses sont utilisées pour en arriver au facteur Black-Scholes approprié, notamment une durée de vie de sept ans par Option (au lieu de 10 ans) qui reflète l'historique de levée des participants au régime et le taux d'annulation dû à des départs. Ainsi, la valeur comptable d'une Option attribuée en décembre 2022 a été établie à 15,7 % de la valeur de l'action (94,05 \$), soit un montant par Option de 1,12 \$ supérieure à la valeur rapportée dans le tableau.

- (6) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées pendant l'exercice terminé le 31 octobre de chaque année et versées en espèces.
- (7) Valeur actualisée de la prestation de retraite accumulée durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur pendant 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 des Membres de la haute direction » de la [page 134](#) 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 imposibles n'est pas présentée puisqu'ils totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque Membre de la haute direction visé.
- (9) Laurent Ferreira a été nommé 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. Denis Girouard a dirigé seul le secteur des Marchés financiers jusqu'au 31 octobre 2022 à titre de premier vice-président à la direction, Marchés financiers.
- (11) Aucune donnée historique antérieure à 2022 n'est incluse pour Marie Chantal Gingras qui est devenue Membre de la haute direction visé le 1^{er} avril 2022, soit à la date de sa nomination à titre de cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances.
- (12) Aucune donnée historique antérieure à 2022 n'est incluse pour Lucie Blanchet qui est devenue Membre de la haute direction visé en 2022.

Lien entre le RTA et la rémunération des Membres de la haute direction visés

Hausse annualisée de la rémunération totale des Membres de la haute direction visés entre 2017 et 2022

↑ 3,3 %

Hausse annualisée du RTA entre 2017 et 2022⁽¹⁾

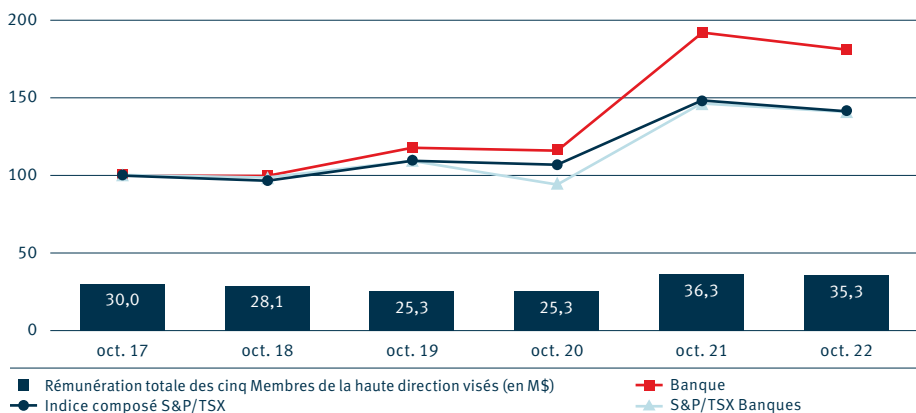
↑ 12,6 %

Le graphique à la page suivante compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ en actions effectué le 31 octobre 2017 et le rendement cumulatif total du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX 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.

- (1) Voir le glossaire aux pages 122 à 125 du [Rapport annuel 2022](#) pour plus de détails sur la composition de cette mesure.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-dessous indique que notre action a généré un rendement cumulatif total de 181,10 % entre 2017 et 2022. Le rendement total de notre action est largement supérieur à ceux du sous-indice des banques de la S&P/TSX et de l'indice composé du S&P/TSX.



Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

| | oct. 2017 | oct. 2018 | oct. 2019 | oct. 2020 | oct. 2021 | oct. 2022 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Banque | 100,00 \$ | 99,23 \$ | 117,94 \$ | 116,12 \$ | 192,31 \$ | 181,10 \$ |
| Sous-indice des banques S&P/TSX | 100,00 \$ | 98,91 \$ | 109,06 \$ | 94,26 \$ | 146,60 \$ | 140,62 \$ |
| Indice composé S&P/TSX | 100,00 \$ | 96,59 \$ | 109,39 \$ | 106,88 \$ | 148,31 \$ | 141,06 \$ |

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

| | oct. 2017 | oct. 2018 | oct. 2019 | oct. 2020 | oct. 2021 | oct. 2022 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Rémunération totale des Membres de la haute direction visés (M\$) ⁽¹⁾ | 30,0 | 28,1 | 25,3 | 25,3 | 36,3 | 35,3 |
| Ratio rémunération totale des Membres de la haute direction visés au RND attribuable aux actionnaires aux fins du calcul de la rémunération ⁽¹⁾ | 1,6 % | 1,4 % | 1,2 % | 1,2 % | 1,2 % | 1,1 % |

Le graphique ci-dessus 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 2017, 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 %) qui influençait la rémunération variable à court terme des dirigeants entre 2017 et 2020 et par notre performance se reflétant dans le programme SYNERGIE – Dirigeants pour les exercices 2021 et 2022. La variation du ratio de la rémunération totale des Membres de la haute direction visés comparée à notre RND 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 109 de la Circulaire pour plus de détails sur les résultats 2022.

(1) Entre 2017 et 2021, les Membres de la haute direction visés étaient au nombre de cinq. En 2022, il y a six Membres de la haute direction visés.

6. 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 2022.

| Nom | Date d'attribution | Titres sous-jacents aux Options non exercés (#) | Prix d'exercice des Options (\$) | Date d'expiration des Options | Valeur des Options dans le cours non exercés (\$) (1) | Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#) | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (2) | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payés ou distribués) (\$) (3) | |
|-----------------------|--------------------|---|----------------------------------|-------------------------------|---|--|--|--|------------------|
| Laurent Ferreira | 10 déc. 2013 | 22 248 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 1 063 566 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2014 | 21 956 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 984 287 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2015 | 19 748 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 999 051 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2016 | 16 320 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 621 302 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2017 | 16 236 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 464 674 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2018 | 59 764 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 2 030 183 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2019 | 55 420 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 1 158 278 | 24 256 | 2 250 004 | - | |
| | 8 déc. 2020 | 59 368 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 1 259 195 | 31 552 | 2 926 801 | - | |
| | 14 déc. 2021 | 65 372 | 96,35 | 14 déc. 2031 | - | 57 019 | 5 289 117 | - | |
| | Total | | 336 432 | | | 8 580 536 | 112 827 | 10 465 922 | - |
| Marie Chantal Gingras | 12 déc. 2012 | 1 864 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 101 402 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2013 | 1 672 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 79 930 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2014 | 9 880 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 442 920 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2015 | 9 640 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 487 688 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2016 | 18 280 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 695 920 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2017 | 18 184 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 520 426 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2018 | 19 060 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 647 468 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2019 | 18 968 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 396 431 | 1 556 | 144 341 | - | |
| | 8 déc. 2020 | 21 784 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 462 039 | 1 565 | 145 140 | - | |
| | 14 déc. 2021 | 16 396 | 96,35 | 14 déc. 2031 | - | 1 697 | 157 422 | - | |
| Total | | 135 728 | | | 3 834 224 | 4 818 | 446 903 | - | |
| Ghislain Parent | 8 déc. 2010 | - | - | 8 déc. 2020 | - | - | - | 773 476 | |
| | 14 déc. 2011 | - | - | 14 déc. 2021 | - | - | - | 1 366 786 | |
| | 12 déc. 2012 | - | - | 12 déc. 2022 | - | - | - | 437 431 | |
| | 10 déc. 2013 | 11 152 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 533 121 | - | - | 358 005 | |
| | 10 déc. 2014 | 43 908 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 1 968 396 | - | - | - | |
| | 9 déc. 2015 | 63 192 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 3 196 883 | - | - | - | |
| | 12 déc. 2016 | 36 556 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 1 391 687 | - | - | 257 429 | |
| | 11 déc. 2017 | 40 912 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 1 170 901 | - | - | 237 270 | |
| | 11 déc. 2018 | 41 836 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 1 421 169 | 671 | 62 234 | 186 703 | |
| | 9 déc. 2019 | 38 796 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 810 836 | 12 370 | 1 147 485 | 97 730 | |
| | 8 déc. 2020 | 41 560 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 881 488 | 12 132 | 1 125 404 | 46 934 | |
| | 14 déc. 2021 | 31 560 | 96,35 | 14 déc. 2031 | - | 14 708 | 1 364 269 | - | |
| | Total | | 349 472 | | | 11 374 481 | 39 881 | 3 699 392 | 3 761 764 |
| | Denis Girouard | 12 déc. 2012 | 19 864 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 1 080 602 | - | - | - |
| 10 déc. 2013 | | 22 248 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 1 063 566 | - | - | - | |
| 10 déc. 2014 | | 21 956 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 984 287 | - | - | - | |
| 9 déc. 2015 | | 19 748 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 999 051 | - | - | - | |
| 12 déc. 2016 | | 34 000 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 1 294 380 | - | - | - | |
| 11 déc. 2017 | | 58 444 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 1 672 667 | - | - | - | |
| 11 déc. 2018 | | 59 764 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 2 030 183 | - | - | - | |
| 9 déc. 2019 | | 55 420 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 1 158 278 | 24 256 | 2 250 004 | - | |
| 8 déc. 2020 | | 59 368 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 1 259 195 | 31 552 | 2 926 801 | - | |
| 14 déc. 2021 | | 45 084 | 96,35 | 14 déc. 2031 | - | 40 689 | 3 774 298 | - | |
| Total | | 395 896 | | | 11 542 209 | 96 497 | 8 951 103 | - | |
| Martin Gagnon | 12 déc. 2012 | 28 398 | 38,36 | 12 déc. 2022 | 1 544 851 | - | - | - | |
| | 10 déc. 2013 | 24 920 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 1 191 301 | - | - | 286 404 | |
| | 10 déc. 2014 | 26 896 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 1 205 748 | - | - | 282 297 | |
| | 9 déc. 2015 | 21 188 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 1 071 901 | - | - | 167 974 | |
| | 12 déc. 2016 | 43 408 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 1 652 543 | - | - | 305 697 | |
| | 11 déc. 2017 | 43 184 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 1 235 926 | - | - | 250 452 | |
| | 11 déc. 2018 | 44 160 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 1 500 115 | 708 | 65 692 | 197 075 | |
| | 9 déc. 2019 | 40 952 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 855 897 | 17 911 | 1 661 390 | 103 159 | |
| | 8 déc. 2020 | 43 868 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 930 440 | 17 358 | 1 610 144 | 49 541 | |
| | 14 déc. 2021 | 31 560 | 96,35 | 14 déc. 2031 | - | 22 250 | 2 063 872 | - | |
| Total | | 348 534 | | | 11 188 722 | 58 227 | 5 401 098 | 1 642 599 | |
| Lucie Blanchet | 10 déc. 2013 | 8 456 | 44,96 | 10 déc. 2023 | 404 239 | - | - | 56 684 | |
| | 10 déc. 2014 | 12 352 | 47,93 | 10 déc. 2024 | 553 740 | - | - | 100 821 | |
| | 9 déc. 2015 | 8 596 | 42,17 | 9 déc. 2025 | 434 872 | - | - | 39 743 | |
| | 12 déc. 2016 | 19 648 | 54,69 | 12 déc. 2026 | 747 999 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2017 | 27 936 | 64,14 | 11 déc. 2027 | 799 528 | - | - | - | |
| | 11 déc. 2018 | 46 016 | 58,79 | 11 déc. 2028 | 1 563 164 | 191 | 17 748 | 53 245 | |
| | 9 déc. 2019 | 47 416 | 71,86 | 9 déc. 2029 | 990 994 | 13 616 | 1 262 987 | - | |
| | 8 déc. 2020 | 55 412 | 71,55 | 8 déc. 2030 | 1 175 289 | 12 384 | 1 148 703 | - | |
| | 14 déc. 2021 | 45 084 | 96,35 | 14 déc. 2031 | - | 14 646 | 1 358 566 | - | |
| | Total | | 270 916 | | | 6 669 825 | 40 837 | 3 788 004 | 250 493 |

(1) La valeur des Options dans le cours et non levées à la fin de l'exercice est établie selon l'écart entre le Cours de clôture au 31 octobre 2022, soit 92,76 \$ et le prix de levée des Options multiplié par le nombre d'Options non levées.

(2) La valeur marchande, ou de paiement, des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis, est établie en multipliant le nombre d'unités d'actions par le Cours de clôture au 31 octobre 2022, soit 92,76 \$.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée pendant l'exercice

Le tableau suivant indique la valeur des attributions à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée pour l'exercice 2022.

| 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⁾ |
|-----------------------|---|---|---|
| Laurent Ferreira | 1 538 590 | 6 303 496 | 1 937 748 |
| Marie Chantal Gingras | 633 530 | 215 179 | 830 392 |
| Ghislain Parent | 1 336 550 | 2 044 154 | 1 055 595 |
| Denis Girouard | 1 909 282 | 5 390 745 | 2 769 999 |
| Martin Gagnon | 1 410 792 | 2 789 794 | 1 497 599 |
| Lucie Blanchet | 1 419 953 | 2 047 206 | 1 145 995 |

Information complémentaire sur le Régime d'options

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 déjà octroyées.

- ▶ Le Conseil ne peut apporter les modifications suivantes au Régime d'options sans l'approbation des actionnaires :
 - augmentation du nombre d'actions réservées;
 - révision à la baisse du prix de levée ou du prix d'achat, ou annulation d'Options faite dans le but d'en émettre de nouvelles;
 - prolongations de la durée d'une Option au-delà de l'échéance initialement prévue;
 - modification à la catégorie de participants admissibles permettant l'inclusion ou la réinclusion, à la discrétion du Conseil, d'administrateurs qui ne sont pas nos employés;
 - 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; ou
 - modification au plafond de participation des initiés.
- ▶ Sous réserve de ce qui précède, le Conseil peut décider, en tout temps, d'interrompre ou de résilier le Régime d'options, en tout ou en partie, ou de le modifier s'il le juge à propos, sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires.
- ▶ Sous réserve des autres dispositions du Régime d'options, le Conseil doit obtenir le consentement des participants dans les cas où l'interruption, la résiliation ou la modification du Régime d'options touche les droits et responsabilités conférés par une Option déjà octroyée à ces participants en vertu du Régime d'options.

(1) Le montant représente la valeur totale qui aurait été réalisée si les Options avaient été levées à la date d'acquisition des droits, calculée selon la différence entre le Cours de clôture et le prix de levée. À la date d'acquisition des droits, le prix de l'action était de 99,27 \$ alors que le prix de levée des Options variait de 58,79 \$ 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 à la date d'acquisition pour les UAD, ou selon la moyenne du Cours de clôture 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 pendant l'exercice 2022 et versées en espèces.

6. Rémunération des membres de la haute direction

- › Sans limiter la portée de ce qui précède, le Conseil peut notamment modifier le Régime d'options à l'une ou plusieurs des fins suivantes, sans avoir à obtenir l'approbation des actionnaires :
 - modification des critères d'admissibilité et des limites de participation au Régime d'options;
 - modification des conditions d'octroi et des règles d'acquisition et de levée des Options;
 - ajouts, modifications ou suppressions au Régime d'options à des fins de conformité avec les lois régissant le Régime d'options ou avec les exigences d'un organisme de réglementation ou d'une bourse;
 - correction ou rectification de toute ambiguïté, stipulation incorrecte ou omission dans le texte du Régime d'options;
 - modification des dispositions relatives à l'administration du Régime d'options; ou
 - modification des motifs d'annulation des Options.
- › Le Conseil peut également modifier les caractéristiques d'une Option consentie à un participant (notamment le prix de levée, les conditions de levée ou la date d'expiration d'une Option) sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires, sous réserve des conditions suivantes :
 - les modifications n'ont pas pour effet de réduire le prix de levée d'une Option ou de reporter la date d'échéance des Options déjà consenties;
 - le Conseil aurait préalablement eu le pouvoir de consentir l'Option modifiée; et
 - 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 réservées à un participant ne peut pas dépasser 5 % du nombre total des actions émises et en circulation.
- › Le nombre total d'actions pouvant être émises à des initiés (au sens défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières), à tout moment, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de la Banque, incluant les actions pouvant être émises à la levée d'Options octroyées en vertu du Régime d'options, ne peut excéder 10 % du nombre total des actions émises et en circulation.
- › Le nombre total d'actions émises à des initiés, pendant toute période d'un an, aux termes de tous nos mécanismes de rémunération en titres, incluant les actions émises à la levée d'Options octroyées en vertu du Régime d'options, ne peut excéder 10 % du total des actions émises et en circulation.

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 2022.

| | A | B | C |
|---|--|---|--|
| | Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des Options | Prix de levée moyen pondéré des Options | 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) |
| Catégorie de plans | | | |
| Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs | 11 861 749 | 64,80 \$ | 9 880 260 |
| Nombre de titres divisé par le nombre d'actions en circulation au 31 octobre 2022, soit 337 099 000 | 3,52 % | – | 2,93 % |

6. Rémunération des membres de la haute direction

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, l'offre excédentaire et le taux d'épuisement du Régime d'options pour les trois derniers exercices, conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières.

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------|--------|--------|
| Dilution : nombre d'Options en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 337 099 000 | 3,41 % | 3,37 % | 3,52 % |
| Offre excédentaire : nombre d'Options en circulation plus le nombre d'Options restant à émettre, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé | 5,18 % | 6,80 % | 6,45 % |
| Taux d'épuisement : nombre d'Options octroyées durant l'exercice (1 771 588) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé | 0,53 % | 0,61 % | 0,53 % |

Régimes de retraite des Membres de la haute direction

Tous les Membres de la haute direction 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 de retraite 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 notre offre de rémunération globale |
| 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 |
| Établissement de la rente de retraite | <p>Président et chef de la direction</p> <ul style="list-style-type: none"> › À compter du 1^{er} novembre 2021, Laurent Ferreira accumule une rente annuelle de 110 000 \$ pour chaque année pour lesquelles il agit à titre de président et chef de la direction, sujet à une rente cumulative maximale de 1 500 000 \$ pour l'ensemble des années de participation et payable à la date de retraite normale › La rente cumulative maximale est composée des rentes accumulées pour l'ensemble des années de participation dans les régimes de retraite, autant dans son poste de président et chef de la direction que dans ses postes précédents › Ces conditions d'accumulation sont conformes au contrat de travail de Laurent Ferreira à titre de président et chef de la direction et ont été approuvées par le Conseil |

6. Rémunération des membres de la haute direction

| | |
|--|--|
| Établissement de la rente de retraite (suite) | <p>Autres membres de la haute direction</p> <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 › La formule suivante est utilisée pour calculer les rentes de retraite pour les Autres membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : 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 : 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée › La moyenne des gains admissibles considérée dans l'établissement de la rente de retraite correspond à la moyenne des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime annuelle, qui est assujettie à des limites d'inclusion : <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 \$ |
| Cotisations des Membres de la haute direction | <ul style="list-style-type: none"> › 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 22 126 \$ 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 |

En 2023, nous prévoyons procéder à la mise en place d'un régime à cotisations déterminées pour les Membres de la haute direction et les dirigeants.

(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

Nos régimes de retraite 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.

Le comité de ressources humaines a constitué, sur une base proactive et volontaire, un comité de retraite regroupant des membres externes ainsi que des dirigeants experts 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, nous communiquons 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 la 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.

Nous remplissons nos obligations de divulgation d'information financière en nous assurant de l'intégrité de l'information inscrite et le respect des normes comptables et de divulgation auxquelles nous sommes soumis. Les états financiers sont soumis à un audit rigoureux par notre auditeur indépendant, nommé par le comité de retraite en début d'exercice. La note 23 des états financiers pour l'exercice 2022 montre que, sur une base comptable, nos régimes de retraite sont en position de surplus. Vous pouvez consulter les états financiers dans le [Rapport annuel 2022](#).

Le tableau de la page suivante présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2022, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2021 au 31 octobre 2022, 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 2022.

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.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Régimes de retraite à prestations déterminées

| Nom | Années de service créditées ⁽¹⁾ | Prestations annuelles payables ⁽²⁾ | | Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽⁴⁾ | Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ^{(4) (5)} | Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ^{(4) (6)} | Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ⁽⁴⁾ |
|-----------------------|--|---|------------------------------|--|--|--|--|
| | | À la fin de l'exercice (\$) ⁽³⁾ | À 65 ans (\$) ⁽³⁾ | | | | |
| Laurent Ferreira | 24,1 | 480 000 | 1 500 000 | 1 584 000 | 2 290 000 | (867 000) | 3 007 000 |
| Marie Chantal Gingras | 20,9 | 136 000 | 249 000 | 1 575 000 | 1 622 000 | (746 000) | 2 451 000 |
| Ghislain Parent | 17,2 | 193 000 | 289 000 | 2 570 000 | 550 000 | (609 000) | 2 511 000 |
| Denis Girouard | 12,0 | 116 000 | 116 000 | 1 645 000 | 262 000 | (276 000) | 1 631 000 |
| Martin Gagnon | 28,9 | 394 000 | 603 000 | 6 089 000 | 95 000 | (1 259 000) | 4 926 000 |
| Lucie Blanchet | 22,6 | 232 000 | 387 000 | 3 412 000 | 1 124 000 | (961 000) | 3 575 000 |

- (1) Les années de service créditées de Marie Chantal Gingras, Ghislain Parent, Denis Girouard, Martin Gagnon et Lucie Blanchet sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction 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 1^{er} avril 2022 pour Marie Chantal Gingras, le 29 août 2011 pour Ghislain Parent, le 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard, le 1^{er} juillet 2016 pour Martin Gagnon et le 4 juin 2018 pour Lucie Blanchet.

Les années de service créditées de Laurent Ferreira sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année pour la période du 1^{er} novembre 2018, soit la date de sa première désignation par le Conseil, au 31 octobre 2021. À compter du 1^{er} novembre 2021, Laurent Ferreira accumule une rente annuelle de 110 000 \$ au prorata des heures travaillées dans une année pour lesquelles il agit à titre de président et chef de la direction.

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.

- (2) 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.
- (3) 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 (62 ans pour Ghislain Parent, Martin Gagnon et Lucie Blanchet, 63 ans pour Laurent Ferreira et Marie Chantal Gingras, et 65 ans pour Denis Girouard), calculée au prorata du nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice.
- (4) 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 2021 ou au 31 octobre 2022. Ces valeurs ont été calculées en utilisant les mêmes hypothèses que celles qui ont été retenues aux fins des états financiers consolidés de la Banque, notamment un taux d'actualisation de 3,40 % au 31 octobre 2021 et de 5,45 % au 31 octobre 2022. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 3,55 % au 31 octobre 2021. 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.
- (5) 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.
- (6) 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.

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

Politique de terminaison d'emploi en cas de changement de contrôle

Notre politique de terminaison d'emploi prévoit que les Membres de la haute direction, incluant le président et chef de la direction, recevront une indemnité de départ en cas de terminaison 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, 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; et
- › un licenciement sans motif sérieux résultant d'une initiative de la Banque pendant les 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, pendant les deux années suivant le changement de contrôle.

La politique ne s'applique pas à une démission volontaire, à une terminaison d'emploi pour motif sérieux, à une rétrogradation ou à une terminaison 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 terminaison d'emploi en cas de changement de contrôle durant l'exercice 2022.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Conditions applicables en cas de terminaison 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 motif sérieux, d'une terminaison d'emploi sans motif sérieux (licenciement), d'un changement de contrôle ou d'un départ à la retraite.

| Composante de rémunération | Départ volontaire | Terminaison d'emploi pour motif sérieux | Terminaison d'emploi sans motif sérieux (licenciement) | Changement de contrôle et terminaison 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 | Délai de 90 jours pour lever les Options acquises | Annulation | Délai octroyé pour lever les Options acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les Options acquises non levées et les Options non acquises sont annulées | Les Options non acquises deviennent immédiatement acquises. Délai de 12 mois accordé pour lever les Options | Acquisition ainsi que le délai pour lever les Options acquises selon l'échéancier initial |
| UAD | Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées | | Délai octroyé pour monnayer les UAD 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 UAD | Acquisition à la retraite et délai jusqu'au 1 ^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la retraite pour monnayer les UAD |
| Avantages sociaux | Fin de l'admissibilité en date du départ volontaire ou de la date de terminaison d'emploi | | | | Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent selon le programme en vigueur |
| Régime de retraite | À la date de terminaison 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) Équivalent au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années.
- (2) Départ volontaire et terminaison d'emploi sans motif sérieux : 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.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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

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

Le tableau suivant indique les sommes supplémentaires estimatives qui auraient été versées aux Membres de la haute direction visés si leur emploi avait pris fin le 31 octobre 2022. 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 le cas de terminaison d'emploi (\$) ⁽¹⁾ | | |
|------------------------------|---|---|---|
| | Retraite, départ volontaire et terminaison d'emploi pour motif sérieux | Terminaison d'emploi sans motif sérieux (licenciement) ⁽²⁾ | Changement de contrôle et terminaison d'emploi ⁽³⁾ |
| Laurent Ferreira | – | – | 5 933 635 |
| Marie Chantal Gingras | – | – | 1 124 239 |
| Ghislain Parent | – | – | 2 273 348 |
| Denis Girouard | – | – | 5 759 971 |
| Martin Gagnon | – | – | 3 158 683 |
| Lucie Blanchet | – | – | 2 613 613 |

- (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 2022 à la suite d'une terminaison d'emploi sans motif sérieux, 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 pour les exercices antérieurs à 2022. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2022, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 10 465 921 \$ pour Laurent Ferreira, 446 904 \$ pour Marie Chantal Gingras, 3 250 100 \$ pour Ghislain Parent, 8 951 102 \$ pour Denis Girouard, 4 935 096 \$ pour Martin Gagnon et 3 770 256 \$ pour Lucie Blanchet.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2022 à la suite d'un changement de contrôle, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'Options et d'UAD déjà octroyées pour les exercices antérieurs à 2022. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2022, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 12 497 002 \$ pour Laurent Ferreira, 1 153 515 \$ pour Marie Chantal Gingras, 8 882 982 \$ pour Ghislain Parent, 10 982 183 \$ pour Denis Girouard, 8 544 505 \$ pour Martin Gagnon et 5 806 252 \$ pour Lucie Blanchet.

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE SUR LES PRENEURS DE RISQUE IMPORTANTS

Nous jugeons important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer nos politiques et nos 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 Conseil de stabilité financière et conformément aux obligations d'information prévues par le troisième pilier de l'accord de Bâle sur le contrôle bancaire.

Les critères d'identification des fonctions dont les titulaires sont considérés comme preneurs de risques importants sont établis par le comité de ressources humaines selon les recommandations du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, lesquelles sont fondées sur les principes du Conseil de stabilité financière ainsi que sur les pratiques du marché. La direction a établi que toutes les personnes occupant des postes de niveaux premier vice-président à la direction, premier vice-président ainsi que les dirigeants et certains spécialistes des Marchés financiers (principalement les directeurs généraux), avec quelques exceptions de personnes occupant un poste dans une entité étrangère, 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 notre exposition au risque.

Rémunération attribuée en 2022

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants du Canada pour les exercices 2021 et 2022. 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.

| | | 2021 | | 2022 | |
|--------------------------------------|--|-------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| | | Membres de la haute direction visés | Employés ciblés | Membres de la haute direction visés | Employés ciblés |
| Rémunération octroyée | | | | | |
| Nombre d'employés | | 5 | 223 | 6 | 238 |
| Rémunération fixe ⁽¹⁾ | • En espèces (non différée) | 3,1 \$ | 45,9 \$ | 3,4 \$ | 50,0 \$ |
| | Total | 3,1 \$ | 45,9 \$ | 3,4 \$ | 50,0 \$ |
| Rémunération variable ⁽²⁾ | • En espèces (non différée) | 9,3 \$ | 145,0 \$ | 9,2 \$ | 150,3 \$ |
| | • En actions et titres liés à des actions (différée) | 21,2 \$ | 114,1 \$ | 16,8 \$ | 121,6 \$ |
| | Total | 30,5 \$ | 259,1 \$ | 26,0 \$ | 271,9 \$ |
| Rémunération différée | | | | | |
| En cours ⁽³⁾ | • Acquise | 141,2 \$ | 100,5 \$ | 49,4 \$ | 80,3 \$ |
| | • Non acquise | 84,0 \$ | 301,6 \$ | 42,2 \$ | 234,4 \$ |
| | Total | 225,2 \$ | 402,1 \$ | 91,6 \$ | 314,7 \$ |
| Paiement en cours d'exercice | | 27,4 \$ | 95,7 \$ | 19,7 \$ | 129,9 \$ |

La totalité de la rémunération différée en cours peut faire l'objet d'ajustements tacites (variation du Cours de l'action) et explicites (politique de récupération de la rémunération variable). Pendant l'exercice 2022, aucun ajustement explicite de la rémunération différée attribuée lors d'un exercice précédent n'a été effectué.

- (1) La rémunération fixe est composée exclusivement de rémunération en espèces.
- (2) La rémunération variable est composée exclusivement de rémunération en espèces non différée et en rémunération variable différée sous forme d'actions et titres liés à des actions.
- (3) Les montants rapportés dans la rémunération différée en cours ont été fixés en fonction du Cours de clôture au 31 octobre 2022, soit 92,76 \$, et au 31 octobre 2021, soit 102,46 \$.

6. Rémunération des membres de la haute direction

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.

| | 2021 | | 2022 | |
|---|-------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|------------------------|
| | Membres de la haute direction visés | Employés ciblés | Membres de la haute direction visés | Employés ciblés |
| Autre rémunération | | | | |
| Primes offertes à l'embauche en vertu de la politique de primes garanties | | | | |
| • Nombre d'employés | 0 | 6 | 0 | 12 |
| • Primes à la signature | 0 \$ | 4,3 \$ | 0 \$ | 6,1 \$ |
| • Primes garanties | 0 \$ | 4,5 \$ | 0 \$ | 7,4 \$ |
| Total | 0 \$ | 8,8 \$ | 0 \$ | 13,5 \$ |
| Indemnités de départ | | | | |
| • Nombre d'employés | 0 | 5 | 0 | — ⁽¹⁾ |
| • Indemnités de départ | 0 \$ | 13,6 \$ | 0 \$ | — ⁽¹⁾ |
| Total | 0 \$ | 13,6 \$ | 0 \$ | —⁽¹⁾ |

- (1) Considérant le faible nombre d'employés ayant reçu des indemnités de départ en 2022 et afin de protéger leur confidentialité, nous avons remis au Bureau du surintendant des institutions financières les renseignements au sujet des indemnités de départ versées en 2022 aux preneurs de risque importants. Ces renseignements comprenaient notamment le nombre de preneurs de risque importants ayant touché des indemnités de départ ainsi que les montants versés.

7.

Propositions d'actionnaires

Table des matières

| | |
|--|---------------|
| Proposition soumise au vote | P. 144 |
| N° 1 : Vote consultatif sur les politiques environnementales | P. 144 |
| Propositions non soumises au vote | P. 146 |
| N° 2 : Augmentation des efforts de transition énergétique et environnementale | P. 146 |
| N° 3 : Divulcation des langues maîtrisées par les administrateurs | P. 148 |
| N° 4 : Intelligence artificielle | P. 149 |
| N° 5 : Actualisation du rôle du comité des ressources humaines et de la rémunération | P. 151 |
| Date limite pour l'assemblée ayant lieu en 2024 | P. 152 |

Références

Notre Rapport ESG, notre Rapport GIFCC et notre Cahier de protection des renseignements personnels sont disponibles sous « Codes et engagements » accessible sur bnc.ca/gouvernance.

La Politique relative à la diversité du Conseil est disponible sous « Conseil d'administration » accessible sur bnc.ca/gouvernance.

Pour de plus amples renseignements sur les principales réussites du Conseil et ses comités en 2022, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

Les informations comprises dans les différents documents, politiques ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site de la Banque et étant mentionnées dans le présent document ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme incorporées par référence dans la Circulaire, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Glossaire

GES : Gaz à effet de serre

7. 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 cinq propositions en français (propositions n° 1 à 5) pour examen à l'assemblée. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que la proposition no. 1 et a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote, les propositions nos. 2 à 5. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des cinq propositions présentées à la Banque par le MÉDAC, ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

Une proposition relative aux audits en matière d'équité raciale a été soumise par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), au nom de Atkinson Foundation qui est représentée par Sarah Couturier-Tanoh. Suite à des discussions avec la Banque, le proposeur a accepté de retirer la proposition sur la base que la Banque avait déjà des travaux d'audit en cours avec un auditeur externe, en lien avec les Principes Bancaires Responsables et que SHARE et la Banque ont convenu de collaborer ensuite sur la tenue de travaux d'audit en matière d'équité raciale pour analyser proactivement ses produits et services et ses pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

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

PROPOSITION SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES

PROPOSITION N° 1

« Vote consultatif sur les politiques environnementales

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.

Lors des assemblées annuelles de 2022, nous avons déposé cette proposition qui a obtenu des appuis importants à la TD (25,4 %), à CIBC (22,7 %), à la Banque Nationale (22 %), à la Royale (20,2 %), à la Scotia (19,3 %) et à la BMO (15 %). De plus, la Banque Laurentienne s'engageait à implanter le vote consultatif non contraignant sur l'environnement, une fois qu'elle aura établi le niveau de référence relatif à ses émissions financées.

Selon le plus récent rapport publié par *Rainforest*⁽¹⁾, les cinq grandes banques ont fourni plus de 131 G \$ aux pétrolières au cours de 2021 et ces financements sont à la hausse comparativement à 2020 :

Positionnement sur le plan mondial

| Rang parmi les institutions | Nom de la Banque | Financement |
|-----------------------------|------------------|-------------|
| 5 | RBC | 38,757 G\$ |
| 9 | Scotia | 30,402 G\$ |
| 11 | TD | 21,154 G\$ |
| 15 | BMO | 18,781 G\$ |
| 20 | CIBC | 22,218 G\$ |

Précisons que ces cinq grandes banques ont prêté ou souscrit près de 700 G \$ aux entreprises de combustibles fossiles depuis la signature de l'Accord de Paris sur le climat en décembre 2015.

Il est permis de se questionner sur l'engvergne des plans qu'elles mettent de l'avant pour honorer leur engagement à se joindre à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA) lancée par l'ancien gouverneur de la Banque du Canada, Mark Carney en 2015 et de jouer un rôle de premier plan dans le financement de la transition climatique en vue d'atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2050.

(1) *Banking on Climate Chaos – Fossil Fuel Finance Report 2022*

https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/themes/bocc-2021/inc/bcc-data-2022/BOCC_2022_vSPREAD.pdf

Nous réitérons donc notre proposition d'implanter un vote consultatif non contraignant afin que les actionnaires puissent exprimer leur satisfaction ou leur insatisfaction au regard de la politique environnementale de la Banque. »

Position de la Banque

Soucieuse de s'engager dans la transition vers une économie nette zéro, la Banque s'est donnée des objectifs ambitieux, lesquels sont plus amplement décrits dans notre position à la proposition no. 2 sur l'augmentation des efforts de transition énergétique et environnementale.

La Banque reconnaît sa part d'influence et nous travaillons en collaboration avec l'ensemble de nos parties prenantes afin de créer un environnement d'affaires qui considère les risques environnementaux. La Banque est convaincue de la nécessité et du bénéfice d'entretenir un dialogue productif avec ses parties prenantes afin d'échanger sur toute préoccupation qu'elles pourraient avoir et d'expliquer sa stratégie, ses activités ainsi que ses objectifs et plans d'action en matière d'environnement et de climat.

Le Conseil est d'avis qu'un mécanisme de dialogue est plus efficace qu'un vote consultatif sur une politique environnementale et que notre approche répond entièrement au besoin soulevé par le MÉDAC dans sa proposition. Notre démarche en matière de dialogue accorde à nos actionnaires un accès direct pour discuter, non pas uniquement en matière de climat, mais sur toute orientation stratégique en matière environnementale. La Banque considère que le dialogue est la meilleure solution et notre intention est de continuer à profiter des perspectives de l'ensemble de nos parties prenantes afin d'enrichir nos pratiques. Les responsabilités du Conseil consistent à approuver et superviser la stratégie globale, incluant climatique, de la Banque, en tenant compte des intérêts divers de l'ensemble des parties prenantes dans ses décisions. À cet effet, le Conseil, par l'entremise de ses comités, veille à ce que la stratégie climatique de la Banque, adoptée par le Conseil, soit conforme aux meilleures pratiques et à ses engagements nationaux et internationaux. L'expertise et les compétences complémentaires de nos administrateurs permettent au Conseil de réaliser son mandat d'approbation et de supervision, ainsi que d'agir à titre de conseiller auprès de l'équipe de direction.

Les comités de gestion des risques et de révision et de gouvernance surveillent les progrès de notre stratégie climatique et de nos engagements à chaque trimestre. De plus, plusieurs de nos engagements contiennent déjà des exigences de reddition de comptes à fréquence définie. La Banque décrit dans le Rapport GIFCC et le Rapport ESG, disponibles sur bnc.ca/esg, 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.**

PROPOSITIONS NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

PROPOSITION N° 2

« Augmentation des efforts de transition énergétique et environnementale

Il est proposé que le conseil d'administration de la banque adopte et publie d'ici 2025 un plan d'action visant le réalignement de l'ensemble de ses portefeuilles sur l'Accord de Paris (neutralité carbone d'ici 2050) détaillant de manière précise les moyens d'y arriver ainsi que les cibles quinquennales intermédiaires à atteindre.

Un récent rapport de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) commandé par OXFAM Québec⁽¹⁾ montre que le poids carbone des huit plus grandes banques canadiennes est de 1,9 G de tonnes, soit 2,6 fois les émissions de GES au pays et que si elles s'unissaient pour former un nouvel État celui-ci serait le cinquième émetteur de GES au monde. Ce rapport semble en contradiction directe avec les engagements de la banque pris l'an dernier en réponse à notre proposition d'actionnaire visant la fixation de cibles intermédiaires et l'adoption d'un plan pour les atteindre.

Tout en reconnaissant que la banque fait des efforts concrets pour soutenir et accélérer la transition climatique, elle pourrait faire mieux, voire donner l'exemple aux autres entreprises. Deux observations tirées du rapport de l'IREC s'imposent :

« Premièrement, non seulement aucune des principales institutions de dépôt canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables.

Deuxièmement, même en ce qui concerne leurs engagements financiers en faveur de la transition énergétique et environnementale, enfin, les IDD canadiennes demeurent relativement peu ambitieuses : les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non- négligeables, ne représenteront au final que deux-tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1 300 milliards \$ CAN. Par ailleurs, dans l'ensemble, beaucoup de fonds communs et de fonds négociés en bourse des huit principales institutions de dépôt canadiennes, incluant les fonds à thème ESG ou "écologique", ne sont toujours pas alignés sur les cibles de l'Accord de Paris, surpassant l'exposition maximale aux secteurs carbonés qui permettrait de limiter le réchauffement climatique à moins de deux degrés. »

La banque — qui est l'une des banques que le rapport cité cible directement, notamment à sa recommandation #4 — jouit d'une importante puissance financière et doit s'acquitter de responsabilités tout aussi grandes en concrétisant ses engagements de manière formelle, en adoptant et en publiant un plan concret. »

(1) <https://irec.quebec/ressources/publications/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapportVFF.pdf>

Position de la Banque

Tel que mentionné à la réponse de la proposition n° 1 précédente, la Banque entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes. Parmi celles-ci, nous comptons nos actionnaires, nos employés et clients, les organismes de réglementation et gouvernementaux ainsi que des organismes comme OXFAM Québec. Dans ce contexte de dialogue, nous avons eu l'opportunité d'entretenir des discussions avec les représentants d'OXFAM Québec sur les conclusions de leur rapport et du plan de transition climatique de la Banque.

En 2020, la Banque s'est engagée à réduire les émissions de gaz à effet de serre résultant de ses propres activités opérationnelles de 25 % d'ici la fin de 2025. Année de référence : 2019. Cette cible absolue est basée sur la science et vise à contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C. Elle vise les domaines 1, 2 et 3 (le domaine 3 inclut les déplacements d'affaires des employés et la consommation de papier dans la chaîne d'approvisionnement).

En 2021, la Banque s'est jointe à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), dont les exigences sont entièrement conformes à la proposition du MÉDAC, s'engageant ainsi à :

- › Réduire les émissions de GES de ses propres activités opérationnelles et celles de son portefeuille de prêts et d'investissements afin d'atteindre le net zéro d'ici 2050. Le scope 3 inclut le portefeuille de prêts et d'investissements de la Banque qui ont le plus grand impact.
- › Établir des cibles, dans les 36 premiers mois suivant l'adhésion, pour les secteurs considérés prioritaires par la NZBA et à plus forte intensité carbone, qui ont une importance relative pour la Banque incluant une première cible dans les 18 premiers mois suivant l'adhésion.
- › Utiliser des scénarios de décarbonisation reconnus et fondés sur la science afin de définir des cibles alignées avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.
- › Réviser et bonifier ses cibles aux 5 ans (au minimum) ainsi que sa divulgation conformément aux exigences de la NZBA et à la lumière de la science et de la technologie disponible.
- › Établir un plan de transition dans un délai de 12 mois suivant la divulgation de cibles.

Cibles intermédiaires en vue de l'atteinte de la cible de zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici 2050

En accord avec les lignes directrices de la NZBA et afin de soutenir la transition énergétique canadienne, la Banque a décidé de prioriser le sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz pour calculer les émissions financées, puisque ces entreprises joueront un rôle clé dans la réduction des émissions de GES des domaines 1, 2 et 3 du sous-secteur pétrole et gaz. Les méthodologies utilisées sont basées sur des cadres de référence internationaux et régionaux reconnus. En avril 2022, donc bien avant le délai requis de 18 mois suivant son adhésion, la Banque a fixé une cible de réduction de ses émissions financées dans le sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz (couvrant les domaines 1, 2 et 3) de 31 % d'ici 2030, comparativement à l'année de référence 2019.

La Banque annoncera prochainement deux nouvelles cibles et divulguera ses avancées dans le Rapport GIFCC ainsi que dans le Rapport ESG disponibles sur bnc.ca/esg.

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, la Banque s'est engagée à divulguer les progrès réalisés par rapport à notre stratégie de transition, laquelle est révisée par le Conseil.

La Banque a également officialisé sa position de ne pas offrir ni 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 ainsi que de ne pas financer de nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques.

PROPOSITION N° 3

« Divulgarion des langues maîtrisées par les administrateurs »

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les administrateurs de la société. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement. »

Position de la Banque

Fondée en 1859, la Banque 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.

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 principale 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 réunions du Conseil et de ses comités se déroulent en français, et occasionnellement avec des passages en anglais. Une traduction simultanée est offerte aux administrateurs afin de s'assurer de la compréhension de tous les administrateurs.

Par ailleurs, le Conseil se compose d'administrateurs ayant un vaste éventail de connaissances, d'expertises et de compétences complémentaires lui permettant de bien remplir son rôle, de prendre des décisions éclairées, de composer ses comités et de planifier sa relève. La Banque croit à l'importance d'une représentation diversifiée parmi les administrateurs et le processus de planification de la relève du Conseil ainsi que la [Politique relative à la diversité du Conseil](#) reflètent bien cette valeur.

À titre informatif, parmi les candidats au poste d'administrateur, 93 % sont bilingues français et anglais. L'information quant à la maîtrise des langues officielles se retrouve dans la [partie 2](#) de cette Circulaire.

PROPOSITION N° 4

« Intelligence artificielle »

Il est proposé que le conseil d'administration revoit le mandat du comité de gouvernance et celui du comité de gestion des risques afin d'y inclure un volet d'éthique en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle (IA) est en passe de devenir la technologie-clef de l'avenir. Cette technologie désigne la possibilité pour une machine de simuler les comportements humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité, notamment par le truchement d'algorithmes d'apprentissage. Les entreprises y ont de plus en plus recours pour développer des services plus automatisés, personnalisés et « orientés clients ». L'IA permet également de nouvelles opportunités pour renforcer et faciliter la détection et la réduction des risques, des fraudes et favoriser une meilleure conformité réglementaire.

Toutefois, son utilisation est génératrice de risques, comme l'illustre le cabinet Deloitte dans une de ses recherches⁽¹⁾ :

- › Qualité, quantité et pertinence des données utilisées. Les résultats des systèmes d'IA sont dépendants de la qualité et de la quantité des données. Si les jeux de données utilisés pour construire les algorithmes contiennent des biais, l'algorithme généré reflète vraisemblablement lui aussi ces biais, voire les amplifia.
- › L'opacité de fonctionnement (boîte noire lorsqu'on parle d'IA). Contrairement aux anciennes générations de l'IA, où les systèmes prenaient des décisions très claires et établies par l'Homme, les nouvelles générations s'appuieront sur des méthodes statistiques très complexes, basées sur des milliers de paramètres. Tous ces facteurs vont rendre la décision finale difficilement interprétable, voire impossible à expliquer par l'Homme.
- › Des dysfonctionnements possibles. Les algorithmes ne disposent pas des capacités de compréhension conceptuelle et de sens commun propres à l'Homme, et qui sont nécessaires pour évaluer des situations radicalement nouvelles.

Comme le soulignent les derniers rapports du Forum économique mondial, le sujet de l'intelligence artificielle arrive à un tournant. À court terme, il semble important que le développement de l'intelligence artificielle satisfasse aux critères minimaux de gouvernance, d'éthique et de gestion des risques. Toujours selon le cabinet Deloitte⁽²⁾, cette réflexion devrait porter sur la preuve de la fiabilité des algorithmes utilisés (du point de vue de leur vérification interne et externe), de l'intelligibilité des modèles et des interactions entre humains et algorithmes intelligents.

Il est donc crucial que le mandat du comité de gouvernance soit revu afin d'y intégrer cette réflexion et de développer un code d'utilisation de l'intelligence artificielle afin d'assurer les actionnaires et les parties intéressées (*parties prenantes*) que son développement et son utilisation s'effectuent en plaçant l'humain au cœur de la machine et en garantissant la véracité, la sécurité et la confidentialité des données qui l'alimentent et en régulant les algorithmes afin qu'ils intègrent la diversité et dépassent les biais à la prise de décision, notamment. »

(1) <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-controle-interne/articles/intelligence-artificielle-quelles-evolutions-pour-profil-de-risques-des-entreprises.html>

(2) https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fr/Documents/risk/Publications/deloitte_artificial-intelligence-credit-risk.pdf ; <https://corpgov.law.harvard.edu/2020/06/25/artificial-intelligence-and-ethics-an-emerging-area-of-board-oversight-responsibility/>

Position de la Banque

Le comité de technologie, auparavant un sous-comité, est devenu en 2022, un comité à part entière. Son mandat consiste à surveiller les différentes composantes du programme et de la stratégie technologique de la Banque, ainsi qu'à superviser les risques technologiques.

Dans le cadre de son mandat, le comité doit s'assurer que la direction a mis en place un programme technologique répondant aux besoins de la Banque et de ses clients, y compris le développement d'outils et la promotion des meilleures pratiques technologiques. Le comité a ainsi déjà la responsabilité de surveiller la livraison de la transformation numérique et des grands projets technologiques, ainsi que de superviser la gestion des risques technologiques, notamment en ce qui a trait à la cybercriminalité, la protection des renseignements personnels, les risques d'interruption, de désuétude, ainsi que l'intelligence artificielle, dont les éléments de risque mentionnés par le MÉDAC.

Par ailleurs, l'intelligence artificielle, ainsi que les risques y étant reliés, font partie intégrante des discussions aux réunions du comité. Nous présentons, dans la [partie 4](#) de cette Circulaire, les principales réalisations des comités du Conseil, dont celles du comité de technologie. Ces réalisations incluent notamment l'examen de la stratégie d'intelligence artificielle en support aux stratégies d'affaires de la Banque, l'examen de différents rapports en matière de risque technologique, la revue des tendances en matière de technologie émergente et perturbatrice, ainsi que l'examen de la stratégie relative aux données, de leur sécurité et de leur utilisation. De plus, tel qu'indiqué dans son plus récent [Cahier de protection des renseignements personnels](#), la Banque accorde de plus en plus d'attention aux transformations technologiques, dont celles liées à l'intelligence artificielle et d'analytique avancée, ainsi que ses effets sur les droits et les libertés et sur la capacité de la Banque de transformer positivement l'expérience de ses clients et de ses employés. Pour ce faire, la Banque évalue de manière proactive ses pratiques afin de veiller à ce que les technologies déployées soient cohérentes avec ses valeurs. La Banque s'est également dotée d'une politique en matière de gestion des risques liés aux technologies et du cyberrisque. Cette politique vient renforcer l'importance que la Banque accorde à la gestion de risques liés aux technologies de l'information, qu'il s'agisse des impacts sur ses activités et initiatives, ou sur ses partenaires, clients et tiers.

De plus, quoique l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cours normal des affaires et son impact sur la clientèle soit considérée comme encore limitée, nous connaissons les risques potentiels auxquels nous nous exposons en utilisant l'intelligence artificielle et la gestion de ceux-ci, incluant la dimension d'utilisation éthique de l'intelligence artificielle qui est intégrée dans notre cadre de gestion des risques de modèles. La posture de risques de modèles est suivie et rapportée jusqu'au Comité de gestion des risques sur une base trimestrielle.

La Banque est consciente de l'évolution des risques technologiques et de l'apparition potentielle de nouveaux risques, et c'est pour cette raison qu'elle s'assure de rester à l'affût des technologies émergentes, des tendances, des innovations dans le marché et des risques qui y sont associés.

PROPOSITION N° 5

« Actualisation du rôle du comité des ressources humaines et de la rémunération »

Il est proposé que le conseil d'administration de la banque revoit le mandat du comité des ressources humaines afin d'y inclure davantage de responsabilités en regard de la santé et du bien-être des employés.

Une revue du travail accompli par le comité des ressources humaines telle que celle qui est décrite dans la circulaire de la direction de 2022 ne permet pas de déterminer l'importance accordée par les membres du comité aux questions autres que la rémunération. Ces questions ont trait aux stratégies institutionnelles pour favoriser le bien-être, la sécurité et la santé mentale des employés, leur mobilisation, leur confort en regard des nouveaux modes de travail, le développement de leurs compétences à l'ère numérique, le type de culture organisationnelle encouragée par l'institution et les autres volets qui permettent d'assurer les actionnaires et les parties intéressées (*parties prenantes*) que la gestion des ressources humaines s'effectuent dans la perspective des défis que la Banque a et aura à relever.

Présentement, le rôle du comité se définit ainsi :

« Le Comité supervise et approuve la gestion des risques en rémunération, les politiques et principaux programmes de rémunération, les principales stratégies et pratiques au niveau de la culture et de la gestion des talents, les plans de relève pour les Dirigeants, les régimes de retraite et la communication avec les actionnaires ».

Nous proposons que le conseil d'administration révise le mandat de ce comité afin que celui-ci puisse jouer son rôle au regard de la supervision des stratégies clés en matière de culture organisationnelle et de ressources humaines, la mobilisation des employés et la santé, le bien-être, l'équité, la diversité et l'inclusion des employés et qu'il puisse veiller à ce que les stratégies et la culture organisationnelle de la banque intègrent les principes liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). »

Position de la Banque

Le comité de ressources humaines s'intéresse sur une base continue à l'ensemble des pratiques en matière d'expérience employé, incluant entre autres, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, la gestion des talents et la diversité. À la lumière de sa mission commune et de la stratégie et des pratiques Expérience employé de la Banque, nous continuons à prioriser « l'humain d'abord ».

Le mandat du comité de ressources humaines prévoit déjà les responsabilités proposées par le MÉDAC, c'est-à-dire que les stratégies en gestion des ressources humaines et la culture organisationnelle de la Banque soient alignées avec les pratiques et stratégies de la Banque en matière d'ESG, incluant les aspects relatifs à la santé et au bien-être des employés.

Par ailleurs, nous présentons, dans la *partie 4* de cette Circulaire, les principales réalisations des comités du Conseil, dont celles du comité de ressources humaines. Ces réalisations incluent l'évolution des avantages sociaux afin d'améliorer le bien-être des employés, ainsi que l'examen trimestriel du Tableau de bord Expérience employé présentant notamment une vigie de la culture, la gestion et le développement du talent, la mobilisation, la santé, le bien-être, l'inclusion et la diversité. Un dialogue ouvert avec les employés est également maintenu en continu à travers des sondages internes à l'égard de différentes facettes de l'expérience des employés, incluant, entre autres, des questions liées à l'inclusion et à la diversité, au bien-être et à la mobilisation.

Les priorités de la Banque continuent d'être le bien-être de ses actionnaires, ses employés, ses clients et des communautés qu'elle dessert. De plus, avec la construction de son nouveau siège social, la Banque souhaite offrir à ses employés l'environnement de travail le plus stimulant au pays.

La Banque continue de prendre ses décisions à la lumière de sa mission commune visant à prioriser « l'humain d'abord ».



2024

Propositions d'actionnaires

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 2024 est le 24 novembre 2023 à 17h (HNE).

Coordonnées :

Banque Nationale du Canada
a/s : Premier vice-président,
Affaires juridiques et secrétaire corporatif
600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2
conseildadministration@bnc.ca

8.

Autres renseignements

Table des matières

| | |
|--|--------|
| Endettement | P. 154 |
| Assurance responsabilité des administrateurs et dirigeants | P. 156 |
| Procès-verbal | P. 156 |
| Renseignements supplémentaires | P. 156 |
| Marques de commerce | P. 156 |
| Approbation du Conseil | P. 156 |
| Pour nous joindre | |

Endettement des administrateurs et des Membres de la haute direction

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 23 janvier 2023, l'encours total des prêts⁽¹⁾ que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, Membres de la haute direction et salariés, 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 | 30 694 211 ⁽²⁾ | – |

(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) Cet encours est composé de prêts dont 95 % sont garantis.

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 sur les banques (Canada) et de son mandat, le comité de révision et de gouvernance est chargé de superviser les opérations avec les apparentés, 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 apparentés. En général, toutes les opérations avec des apparentés doivent être aux conditions du marché à moins de stipulation contraire aux termes des lignes directrices dans le cas de produits et services bancaires destinés aux employés de la Banque.

Le tableau de la page suivante fait état des prêts 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.

8. Autres renseignements

| 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 2022 (\$) | Encours au 23 janvier 2023 (\$) | Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2022 | Garantie du prêt | Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2022 (\$) |
|--|--|--|---------------------------------|--|------------------|---|
| PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES | | | | | | |
| – | – | – | – | – | – | – |
| AUTRES PLANS ⁽¹⁾ | | | | | | |
| Éric Bujold Premier vice-président à la direction et cochef, Entreprises et Gestion privée | Prêts consentis par la Banque Nationale du Canada | 1 008 429,09 ⁽²⁾ | 945 078,97 ⁽²⁾ | – | – | – |
| | | 130 530,26 ⁽³⁾ | 125 375,17 ⁽³⁾ | – | – | – |
| | | 718 708,74 ⁽⁴⁾ | 198 122,04 ⁽⁴⁾ | – | – | – |
| | | 1 595 000,00 ⁽⁵⁾ | 1 573 305,93 ⁽⁵⁾ | – | – | – |
| Laurent Ferreira Président et chef de la direction | Prêts consentis par la Banque Nationale du Canada | 4 827 029,32 ⁽⁶⁾ | 1 514 998,45 ⁽⁶⁾ | – | – | – |
| | | 146 071,08 ⁽⁷⁾ | 127 737,43 ⁽⁷⁾ | – | – | – |
| | Prêt consenti par la Financière Banque Nationale inc. | 2 368 391,00 ⁽⁸⁾ | 195 633,17 ⁽⁸⁾ | – | – | – |
| Martin Gagnon Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et Coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale | Prêts consentis par la Banque Nationale du Canada | 1 924 735,47 ⁽⁹⁾ | 226 876,21 ⁽⁹⁾ | – | – | – |
| | | 493 027,53 ⁽¹⁰⁾ | 470 401,71 ⁽¹⁰⁾ | – | – | – |
| Marie Chantal Gingras Cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances | Prêts consentis par la Banque Nationale du Canada | 592 499,87 ⁽¹¹⁾ | 585 451,14 ⁽¹¹⁾ | – | – | – |
| | | 1 287 000,00 ⁽¹²⁾ | 582 988,28 ⁽¹²⁾ | – | – | – |

- 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.
- Ce montant représente les soldes d'hypothèques immobilières garanties sur la résidence principale de l'emprunteur consenties par la Banque, accordés suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque.
- Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque.
- Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle, nommée Crescendo, accordée suivant les normes applicables à la clientèle.
- Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle, nommée Tout-En-Un Banque Nationale, garantie par une hypothèque immobilière consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle.
- Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle, 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.
- Ce montant représente le solde de prêt garanti par une hypothèque immobilière consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle.
- Ce montant représente un prêt sur marge consenti par Financière Banque Nationale inc. permettant d'emprunter sur la valeur des titres que l'emprunteur détient dans son portefeuille. Les titres en portefeuille servent de garantie. Un tel prêt est consenti suivant les normes applicables à la clientèle.
- Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle, 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.
- 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.
- Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle, nommée Tout-En-Un Banque Nationale, garantie par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteuse 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.
- Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle, nommée Tout-En-Un Banque Nationale, garantie par une hypothèque immobilière consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle.

Assurance-responsabilité des administrateurs et dirigeants

La Banque souscrit à un contrat d'assurance-responsabilité en faveur des administrateurs et dirigeants de la Banque et de ses filiales. Le contrat protège les administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque ne peut les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie globale de 125 000 000 \$ et il est libre de franchise.

La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 1 409 890,17 \$ (incl. taxes). Le contrat d'assurance, renouvelable, se terminera le 1^{er} septembre 2023.

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'assemblée sera disponible sur bnc.ca/investisseurs et sedar.com.

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 2022](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2022, un exemplaire de la [Notice annuelle 2022](#) 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 2022, 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, 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](#). 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.

La Banque est 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 22 février 2023

Pour nous joindre

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
Site Web : 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
Site Web : 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
Site Web : bnc.ca/investisseurs

Communication avec le Conseil

Les personnes qui souhaitent communiquer avec le Conseil, un comité, le président du Conseil, le président d'un comité 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.



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