

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblées du 19 avril 2024

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire
des détenteurs d'actions ordinaires

Avis de convocation à l'assemblée extraordinaire des
détenteurs d'actions privilégiées de premier rang



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

Le présent document 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 la rémunération des administrateurs 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 et
extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires ou à l'assemblée
extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang ?
Utilisez les formulaires de vote transmis par la poste ou par courriel.

AVIS DE CONVOCATION
à l'assemblée annuelle et
extraordinaire des détenteurs
d'actions ordinaires

AVIS DE CONVOCATION
à l'assemblée extraordinaire
des détenteurs d'actions
priviliégées de premier rang

AVIS D'ACCÈS
aux documents reliés aux
procurations des assemblées



Par webdiffusion en direct à l'adresse :
<https://web.lumiagm.com/456867185>



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 et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires** 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 2023 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant	Partie 1 de la Circulaire et Rapport annuel 2023
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 et, le cas échéant, approuver par résolution extraordinaire la modification de l'article 1 du Règlement administratif III – Rémunération des administrateurs, visant l'augmentation du montant global de la rémunération pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs au cours d'un exercice	Partie 1 de la Circulaire
6	Examiner et, le cas échéant, confirmer par résolution extraordinaire la modification de l'article 1 du Règlement administratif II – Capital-actions, ayant pour effet de modifier la description du capital-actions autorisé afin d'augmenter la contrepartie globale maximale pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises	Partie 1 de la Circulaire
7	Examiner les propositions d'un actionnaire	Parties 1 et 7 de la Circulaire
8	Examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie	Partie 1 de la Circulaire

Joignez-vous à nous lors de **l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang** afin de vous prononcer sur la question suivante :

ORDRE DU JOUR

Pour plus de renseignements, veuillez consulter :

Partie 1 de la Circulaire

1

Examiner et, le cas échéant, approuver par résolution extraordinaire la modification de l'article 1 du Règlement administratif II – Capital-actions, ayant pour effet de modifier la description du capital-actions autorisé afin d'augmenter de la contrepartie globale maximale pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises

Votez maintenant!
C'est simple.



Nous vous invitons à lire notre Circulaire avant de voter.

Consultez la Circulaire sur :
bnc.ca/investisseurs ou sedarplus.ca

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 ordinaires ou privilégiées de premier rang à la date de clôture des registres, le 20 février 2024 à 17 h (HNE), sont habiles à recevoir un avis de convocation et à exprimer un vote par action ordinaire ou par action privilégiée de premier rang lors des assemblées, sous réserve des restrictions établies par la Loi sur les banques (Canada).

Vous êtes un **détenteur inscrit** lorsque vos actions ordinaires ou privilégiées de premier rang 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 ordinaires ou privilégiées de premier rang sont détenues par un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière

Afin de pouvoir exercer votre droit de vote rattaché à vos actions ordinaires ou privilégiées de premier rang 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.

DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
 VOTER via le formulaire de procuration Vous devez suivre les directives se retrouvant sur votre formulaire de procuration et transmettre vos instructions en utilisant l'un des moyens suivants :  Votre formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Computershare au plus tard le mercredi 17 avril 2024 à 17 h (HAE).	 VOTER via le formulaire d'instructions de vote Vous devez suivre les directives se retrouvant sur votre formulaire d'instructions de vote et transmettre vos instructions en utilisant l'un des moyens suivants :  Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions au plus tard le 16 avril 2024 avant 17 h (HAE) pour que votre vote soit traité avant 17 h (HAE) le mercredi 17 avril 2024. Référez-vous aux directives apparaissant sur votre formulaire d'instructions de vote.

Si vous préférez voter lors des assemblées ou nommer un fondé de pouvoir afin de vous y représenter et y exercer votre droit 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 annuelle et extraordinaire, le 20 février 2024, 339 164 399 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à cette assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi sur les banques (Canada).

Actions privilégiées de premier rang en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'assemblée extraordinaire, le 20 février 2024, 67 500 000 actions privilégiées de premier rang de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à cette 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 les assemblées, ou dans l'année qui suit la date de dépôt de la Circulaire, en suivant la procédure suivante :

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

Si vous en faites la demande avant la date des assemblées, la Circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables. Pour recevoir la Circulaire avant la date limite du vote et la date des assemblées, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard le lundi 8 avril 2024 à 17 h (HAE).

Si vous en faites la demande le jour des assemblées 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, les assemblées, 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 **1 877 283-0323** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le +1 631 203-7139 (sans frais pour les autres pays) ou par courriel à l'adresse suivante : INFO_TMXIS@TMX.com.

Comment participer aux assemblées

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 aux assemblées.

Les détenteurs d'actions ordinaires et d'actions privilégiées de premier rang pourront s'inscrire et se connecter à la webdiffusion en direct à partir de 9 h (HAE), le 19 avril 2024. Nous recommandons de vous inscrire à l'avance afin que les assemblées puissent débuter à 10 h (HAE) précises.

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



Dominic Paradis

Montréal, le 20 février 2024

PRIORITÉS 2024 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 2024 :

- › Superviser l'évolution du nouveau plan stratégique triennal ainsi que des grands projets de la Banque dans un contexte d'incertitude économique
- › Superviser la mise en œuvre et l'évolution du programme technologique et de la stratégie numérique
- › Superviser l'évolution de la culture et l'alignement à la mission commune
- › Superviser la mise en œuvre de la stratégie et des initiatives ESG axées sur la création de valeur pour les parties prenantes
- › Veiller à l'efficacité de la stratégie Expérience employé, incluant la gestion des talents et le bien-être global des employés

NOTRE MISSION COMMUNE

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

En bâtissant **des relations à long terme** avec notre clientèle, nos équipes 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 20 février 2024



Robert Paré
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 et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et à l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang, de la Banque qui se tiendront le 19 avril 2024 à 10h (HE) de façon hybride. Afin de permettre à tous nos actionnaires d'y participer, nous offrons la possibilité d'assister aux assemblées virtuellement ou en personne.



Laurent Ferreira
Président et
chef de la direction

Vos assemblées

Ces assemblées sont 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.

Une solide performance dans une conjoncture complexe

Nous pouvons être fiers de la performance financière de la Banque en 2023. Malgré un contexte d'incertitude, la Banque a enregistré une croissance organique dans l'ensemble de ses secteurs d'exploitation. Notre capacité à générer des rendements solides à long terme découle de notre modèle d'affaires diversifié et de notre positionnement défensif, ainsi que de l'agilité de notre équipe et de l'attention qu'elle porte aux priorités stratégiques.

Cette solide performance s'appuie sur nos trois piliers clés :

- notre culture nous incitant à faire preuve d'un esprit entrepreneurial et à être collaboratifs;
- notre positionnement stratégique axé sur le marché national et notre leadership au Québec, 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.

En tant que banque fondée par des entrepreneurs, nous encourageons l'entrepreneuriat et aidons les entreprises du Canada à investir dans l'innovation et à développer leurs activités. Nous sommes très heureux d'avoir accueilli, en 2023, de nouveaux clients et collègues à la suite de l'acquisition du portefeuille de prêts commerciaux de la succursale canadienne de Silicon Valley Bank.

L'année 2023 a également été marquée par notre transition progressive vers la Place Banque Nationale, le nouveau siège social de la Banque, ainsi que par la nomination de membres clés de l'équipe de direction afin d'appuyer nos priorités stratégiques, et ce, dans le cadre de nos processus de planification de la relève.

Poursuite de nos efforts en 2024

La Banque continue à jouer un rôle crucial dans l'économie en bâtissant des relations à long terme et en ayant un impact positif dans la vie des gens. Au cours de la prochaine année, nous poursuivrons nos objectifs d'affaires de manière avisée en focalisant sur les domaines dans lesquels nous possédons une expertise et pouvons être compétitifs, et en recherchant et en exploitant activement de nouvelles occasions. Nous reconnaissons la résilience en continu de nos clients face aux pressions inflationnistes et continuerons de soutenir leurs objectifs.

Par ailleurs, le Conseil poursuivra, en 2024, ses activités reliées à son nouveau plan stratégique triennal 2024-2026, en priorisant l'évolution du programme technologique et de la stratégie numérique, la culture et l'alignement avec la mission commune, la mise en œuvre de la stratégie et des initiatives en matière d'environnement, social et de gouvernance (ESG) axées sur la création de la valeur pour les parties prenantes, ainsi que la stratégie Expérience employé, incluant la gestion des talents et le bien-être global des employés. Tout en maintenant notre leadership au Québec, nous continuerons à mettre l'accent sur les marchés hors Québec et les segments à fort potentiel de croissance.

Nos engagements ESG

C'est avec conviction que nous avons continué de solidifier nos progrès au soutien de la transition climatique et nos engagements ESG. Nos efforts visent, notamment, à accélérer la création de solutions durables pour la communauté et des occasions de soutenir nos clients dans leur propre parcours vers une économie plus durable. Nous poursuivons l'exécution de notre plan d'action ESG et demeurons déterminés à faire partie de la solution.

Nous sommes également très fiers de la représentation des femmes au sein du Conseil et des Membres de la haute direction, et plus particulièrement de l'atteinte, si tous les candidats au poste d'administrateur sont élus, des cibles établies relativement à la représentation des femmes au Conseil. Ceci s'inscrit dans l'objectif de la Banque de bâtir des équipes diversifiées et représentatives de la société et des communautés avec lesquelles elle fait affaire.

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 ravis d'avoir une équipe solide et compétente. Nous sommes heureux d'annoncer qu'Arielle Meloul-Wechsler sera une nouvelle candidate à l'élection lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires. Son bagage d'expériences et d'expertises, ainsi que son leadership, seront des atouts de taille pour le Conseil. Par ailleurs, Maryse Bertrand et Lino A. Saputo ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur. Nous souhaitons les remercier chaleureusement pour leur engagement continu et leur forte contribution au cours des 12 dernières années auprès de la Banque et du Conseil.

Humain d'abord

La Banque a conservé, en 2023, 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.

Encore une fois, nous pouvons être fiers du dévouement et du talent des employés, de nos relations avec nos clients et de l'attention que nous avons continué à accorder à la création de valeur.

Grâce à la solidité de notre bilan, à nos priorités stratégiques et à notre équipe hautement talentueuse, nous abordons 2024 avec confiance.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.



Robert Paré
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, certaines déclarations formulées dans les messages des membres de la direction et dans les réponses aux propositions d'actionnaires, et d'autres déclarations à l'égard des objectifs, des perspectives et des priorités de la Banque pour les exercices 2024 et suivants, de ses stratégies et des mesures qu'elle prendra pour les réaliser, de ses activités, du cadre réglementaire dans lequel elle évolue, de ses cibles et engagements en matière environnementale, sociale et de gouvernance, et des mesures qu'elle prendra pour les réaliser, et de certains risques auxquels la Banque est exposée. 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, les objectifs stratégiques et les cibles de performance de la Banque, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Ces déclarations prospectives sont basées sur les attentes, hypothèses et intentions actuelles et sont sujettes à de l'incertitude et à des risques inhérents, dont bon nombre sont indépendants de la volonté de 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 ne soient pas réalisés. 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. Ainsi, 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. Les investisseurs et autres personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs mentionnés ci-dessous 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.

Les déclarations prospectives contenues dans le présent document reposent sur un certain nombre d'hypothèses et 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 et les conditions du marché au Canada, aux États-Unis et dans les autres pays où la Banque exerce des activités; les modifications apportées aux politiques budgétaires et monétaires et à d'autres politiques publiques; les modifications apportées à la réglementation touchant les activités de la Banque; l'incertitude géopolitique et sociopolitique; les changements climatiques, incluant les risques physiques et liés à 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 nécessité d'une participation active et continue des parties prenantes concernant les enjeux environnementaux et sociaux (y compris nos employés, nos clients, nos fournisseurs, les communautés dans lesquelles nous faisons affaire et d'autres agents de changements importants); 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 réaliser ses principales priorités à court terme et ses stratégies à long terme; 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, sur les conditions de marché ou sur les perspectives de la Banque, y compris les conflits internationaux, les catastrophes naturelles et les urgences de santé publique, et les mesures prises en réponse à ces événements.

La liste des facteurs de risque qui précède n'est pas exhaustive, et les déclarations prospectives contenues dans le présent document sont également assujetties 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 de réputation, au risque stratégique et au risque environnemental et social, de même qu'à certains risques dits émergents ou jugés importants. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis dans la section Gestion des risques débutant à la page 62 du [Rapport annuel 2023](#), et peuvent être mis à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels déposés par la suite.

Les informations comprises dans les différents documents ou rapports publiés par la Banque ou disponibles sur le site web 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 de sollicitation de procurations de la direction, à moins d'une mention expresse à l'effet contraire.

Table des matières

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote	P. 2
2. Candidats à un poste d'administrateur	P. 19
3. Rémunération des administrateurs	P. 37
4. Le Conseil et ses comités	P. 45
5. Pratiques de gouvernance	P. 64
6. Rémunération des Membres de la haute direction	P. 93
7. Propositions d'actionnaires	P. 146
8. Autres renseignements	P. 163

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 (rapport climatique)

* À moins d'indication contraire, les mots « **BNC** », « **Banque** », « **nous** », « **notre** » et « **nos** » renvoient à la Banque Nationale du Canada, « **action** » renvoie à action ordinaire, « **actionnaire** » renvoie à détenteur d'action ordinaire, « **assemblées** » renvoie à assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang et finalement « **action privilégiée** » renvoie à action privilégiée de premier rang.

L'information donnée dans cette Circulaire de sollicitation de procurations est en date du 20 février 2024. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

1.

Ordres du jour et renseignements sur le vote

Table des matières

Ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires	P. 3
Ordre du jour de l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang	P. 9
Transmission de la documentation relative aux assemblées	P. 11
Information relative aux assemblées	P. 12
Renseignements sur le vote	P. 13

Références

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

La Notice annuelle 2023 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 lorsque vos actions ordinaires ou actions privilégiées 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 (non inscrit) lorsque vos actions ordinaires ou actions privilégiées 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 DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES DÉTENTEURS D'ACTIONS ORDINAIRES

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

Nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante de notre Rapport annuel 2023, disponible sur bnc.ca/investisseurs et sedarplus.ca.

2 Élection des administrateurs

Vous êtes appelés à élire 13 candidats au poste d'administrateur. Maryse Bertrand et Lino A. Saputo ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur. Tous les autres candidats sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception d'Arielle Meloul-Wechsler. Un sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat proposé est présenté à 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 81 de la [partie 5](#).

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

3 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 non contraignant 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, 95,49 % 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 92,68 % des actions votées au cours des 5 dernières années.

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

La résolution soumise au vote est la suivante :**« IL EST RÉSOLU :**

QU'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 et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2024. »

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.

4 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 2023, 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.

En plus de la supervision exercée par le comité d'audit quant à la performance et l'indépendance de l'auditeur, une autoévaluation annuelle est également faite par Deloitte, et présentée au comité d'audit, visant, entre autres, ses pratiques internes en matière de contrôle de la qualité de ses services, ses procédures prises pour assurer son indépendance, ainsi que les relations d'affaires entretenues avec la Banque. Par ailleurs, le comité d'audit procède, au moins tous les 5 ans, à une évaluation complète de l'auditeur indépendant conformément aux recommandations de CPA Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes. La dernière évaluation complète a été faite en 2021.

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. L'engagement à long terme de Deloitte présente plusieurs avantages, dont l'amélioration de la qualité de l'audit grâce à ses connaissances indéniables des activités de la Banque, de ses politiques, pratiques et contrôles internes, ce qui permet un audit plus efficace et efficient. De plus, la surveillance diligente et les évaluations périodiques soutiennent une décision éclairée sur la sélection de l'auditeur indépendant de la Banque, plutôt que de s'appuyer exclusivement sur une limite de mandat.

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

Le comité d’audit de la Banque a mis en œuvre des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l’auditeur indépendant afin de préserver son indépendance qui est essentielle à la bonne marche de ses activités et au maintien de la confiance des actionnaires et des investisseurs de la Banque et du public en général. Ces lignes directrices sont élaborées en tenant compte du cadre réglementaire qui régit la Banque et l’auditeur indépendant et encadrent, entres autres, les services autorisés, les conditions d’octroi, ainsi que la rotation d’associés.

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 2023](#).

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.

	2023	2022
	(\$)	(\$)
Honoraires d’audit ⁽¹⁾	5 800 000	5 700 000
Honoraires pour services liés à l’audit ⁽²⁾	5 095 704	4 170 087
Sous-total	10 895 704	9 870 087
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	177 936	295 579
Autres honoraires ⁽⁴⁾	535 625	759 241
Total	11 609 265	10 924 907

- (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, de nouvelles réglementations et assurance-qualité liées à l’ESG, 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 2023 et se terminant le 31 octobre 2024.**

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

La Loi sur les banques (Canada) requiert des banques de fixer, par règlement administratif, le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs au cours d'un exercice. Seuls les administrateurs qui ne sont pas dirigeants de la Banque ou de l'une de ses filiales sont rémunérés à ce titre. En 2019, les détenteurs d'actions ordinaires ont confirmé à 98,44% des voix exprimées l'approbation d'une résolution ayant pour effet de porter à 3 500 000 \$ ce montant. Depuis 2019, ce montant n'a pas été augmenté.

Au cours de l'exercice 2023, la rémunération versée à l'ensemble des administrateurs a totalisé 2 677 664,12 \$, soit 76,5 % du montant global autorisé. Le 23 octobre 2023, le Conseil a adopté une résolution approuvant le Règlement administratif III – Rémunération des administrateurs qui établit à 5 000 000 \$ le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs de la Banque au cours d'un exercice pour les raisons évoquées ci-après :

- Poursuivre le recrutement d'administrateurs qualifiés dont le profil cadre avec les objectifs stratégiques de la Banque et qui répondent aux attentes envers les candidats au poste d'administrateur, notamment en tenant compte des compétences, expériences et profils recherchés par le Conseil et ses comités.
- Se doter de flexibilité pour augmenter le nombre d'administrateurs, notamment pour assurer un plan de relève ainsi qu'une transition efficaces, si nécessaire.
- Envisager la création de nouveaux comités permanents ou ad hoc et rémunérer les membres de ces comités conformément au programme de rémunération des administrateurs de la Banque (pour plus de détails à ce sujet, veuillez consulter la [partie 3](#)).
- Prendre en compte l'augmentation de la charge de travail et du temps que les administrateurs doivent consacrer à leur tâche en raison de la multiplication des enjeux auxquels la Banque fait face et la complexité du marché dans lequel elle évolue.

Pour ces raisons, le Conseil vous recommande d'approuver ce règlement administratif par voie d'une résolution extraordinaire adoptée au moins aux deux tiers des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'assemblée.

La résolution extraordinaire soumise au vote est la suivante :

« **ATTENDU QUE** le 23 octobre 2023, Conseil a adopté une résolution approuvant le Règlement administratif III – Rémunération des administrateurs ayant pour objectif de faire passer de 3 500 000 \$ à 5 000 000 \$ le montant global de la rémunération pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs de la Banque au cours d'un exercice;

ATTENDU QU'en vertu de la Loi sur les banques (Canada), les administrateurs ne peuvent toucher aucune rémunération tant qu'un règlement administratif fixant le montant global qui peut leur être versé à ce titre pour une période déterminée n'a été approuvé par résolution extraordinaire;

ATTENDU QUE ce règlement entrera en vigueur lorsque les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque auront approuvé son adoption;

IL EST RÉSOLU :

D'APPROUVER l'adoption du règlement administratif suivant :

« RÈGLEMENT ADMINISTRATIF III – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Chaque administrateur reçoit la rémunération que le conseil d'administration détermine, à l'occasion, par voie de résolution et a droit au remboursement des frais et dépenses qu'il assume dans l'exercice de ses fonctions. Le montant global de la rémunération qui peut être versée à tous les administrateurs de la Banque, à titre d'administrateurs, au cours de chaque exercice financier de la Banque, ne peut excéder la somme globale de 5 000 000 \$. Un dirigeant à temps plein qui est membre du conseil d'administration ne peut recevoir aucune rémunération à titre d'administrateur ou de membre d'un comité du conseil d'administration. »

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

QUE ce nouveau Règlement administratif III – Rémunération des administrateurs abroge et remplace le Règlement administratif relatif à la rémunération des administrateurs ou de tout autre règlement administratif antérieur établissant les modalités et le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs de la Banque en date des présentes;

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

**Le comité de révision et de gouvernance et
le Conseil de la Banque recommandent de voter
EN FAVEUR de l'approbation de l'adoption du Règlement
administratif III – Rémunération des administrateurs.**

6 Résolution extraordinaire visant la modification de l'article 1 du Règlement administratif II – Capital-actions

Le Règlement administratif II de la Banque autorise actuellement l'émission d'actions ordinaires, d'actions privilégiées de premier rang et d'actions privilégiées de deuxième rang. Plus précisément, l'article 1 du Règlement administratif II autorise la Banque à émettre un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang sans valeur nominale, lesquelles peuvent être émises pour une contrepartie globale maximale de 5 000 000 000 \$. En date du 31 janvier 2024, il y avait 67 500 000 actions privilégiées de premier rang en circulation émises pour une contrepartie globale de 3 150 000 000 \$, et par conséquent, à cette date, la Banque était autorisée à émettre des actions privilégiées de premier rang additionnelles pour une contrepartie globale maximale de 1 850 000 000 \$.

Par conséquent, il est recommandé que l'article 1 du Règlement administratif II soit modifié de façon à ce que la contrepartie globale maximale de 5 000 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises soit portée à 7 500 000 000 \$ et de prévoir que cette limite, conforme à la limite actuelle approuvée précédemment par les détenteurs d'actions ordinaires et d'actions privilégiées, ne s'applique qu'aux actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment.

Les actions privilégiées sont une catégorie du capital-actions qui donne droit aux détenteurs de celles-ci à un taux de dividende établi à l'avance. Elles constituent une forme de fonds propres à faible coût et de haute qualité, ne comportent pas de droit de vote et ne diluent pas la participation des détenteurs d'actions ordinaires. Étant donné les restrictions relatives à la propriété en vertu de la Loi sur les banques (Canada), il est grandement improbable que ces actions privilégiées puissent servir d'outil contre une prise de contrôle.

Les banques canadiennes émettent des actions privilégiées tout comme d'autres formes de fonds propres afin de répondre aux exigences en matière de fonds propres réglementaires prescrites par les lignes directrices de l'accord de Bâle III (« Bâle III ») publiées par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et aux normes de fonds propres prescrites par le Bureau du surintendant des institutions financières. Il est crucial pour la santé financière de la Banque qu'une réserve adéquate de fonds propres soit maintenue et il demeure dans l'intérêt des actionnaires que la Banque soit bien capitalisée. Ce changement proposé permettra à la Banque d'émettre de nouvelles actions privilégiées de premier rang, ce qui aidera à la planification des fonds propres à long terme et à répondre aux besoins d'émission de fonds propres de la Banque conformément aux exigences de Bâle III. Ce changement proposé viendra aussi appuyer la croissance du bilan étant donné que les actifs totaux de la Banque ont augmenté de 262 % et ses actifs pondérés en fonction des risques, de 166 %, depuis 2006, étant entendu que la dernière augmentation de la contrepartie globale maximale pour laquelle des actions privilégiées de premier rang peuvent être émises remonte à mars 2007, portant cette contrepartie globale maximale au montant actuel de 5 000 000 000 \$.

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

Aucune action privilégiée de deuxième rang de la Banque n'est en circulation en ce moment. Aucun changement n'est proposé à la contrepartie globale maximale actuelle de 300 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de deuxième rang peuvent être émises.

Le 30 novembre 2023, le Conseil a approuvé une version modifiée et mise à jour de l'article 1 du Règlement administratif II reflétant les changements décrits ci-dessus. Cette modification ne prendra effet que lorsqu'elle aura été confirmée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires. De plus, la modification doit être approuvée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang votant séparément en tant que catégorie.

Le Conseil recommande par conséquent aux détenteurs d'actions ordinaires d'approuver les résolutions suivantes :

« **IL EST RÉSOLU :**

QUE le capital-actions autorisé de la Banque inclut un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang, sous réserve que les actions privilégiées de premier rang en circulation en tout temps devront avoir été émises pour une contrepartie globale maximale de 7 500 000 000 \$;

QUE le remplacement de l'article 1 du Règlement administratif II par le texte suivant, tel qu'approuvé par le conseil d'administration le 30 novembre 2023, soit confirmé :

« **1. CAPITAL-ACTIONS AUTORISÉ**

Le capital-actions autorisé de la Banque est composé d'un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang sans valeur nominale, sous réserve que les actions privilégiées de premier rang en circulation en tout temps devront avoir été émises pour une contrepartie globale maximale de sept milliards et cinq cents millions de dollars (7 500 000 000 \$) ou l'équivalent en devises étrangères; de quinze millions (15 000 000) d'actions privilégiées de deuxième rang sans valeur nominale, lesquelles peuvent être émises pour une contrepartie globale maximale de trois cents millions de dollars (300 000 000 \$) ou l'équivalent en devises étrangères; et d'un nombre illimité d'actions ordinaires sans valeur nominale, lesquelles peuvent être émises pour la contrepartie que les administrateurs déterminent. »

QUE les résolutions précédentes soit nulles et sans effet si les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang n'approuvent pas l'adoption de la présente modification au règlement;

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

**Le Conseil recommande de voter EN FAVEUR
de la modification de l'article 1 du Règlement
administratif II – Capital-actions ayant pour effet
de modifier la description du capital-actions autorisé
afin d'augmenter la contrepartie globale maximale
pour laquelle les actions privilégiées de premier rang
peuvent être émises.**

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

7 Propositions d'actionnaires

Nous avons reçu dans les délais réglementaires des propositions de la part de deux actionnaires cette année, dont 2 sont soumises au vote. Veuillez vous référer à la [partie 7](#) pour tous les détails à ce sujet.

**Le Conseil recommande
de voter CONTRE les
propositions soumises
au vote.**

**ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE
DES DÉTENTEURS D' ACTIONS PRIVILÉGIÉES DE PREMIER RANG****1 Résolution extraordinaire visant la modification de l'article 1
du Règlement administratif II – Capital-actions**

Le Règlement administratif II de la Banque autorise actuellement l'émission d'actions ordinaires, d'actions privilégiées de premier rang et d'actions privilégiées de deuxième rang. Plus précisément, l'article 1 du Règlement administratif II autorise la Banque à émettre un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang sans valeur nominale, lesquelles peuvent être émises pour une contrepartie globale maximale de 5 000 000 000 \$. En date du 31 janvier 2024, il y avait 67 500 000 actions privilégiées de premier rang en circulation émises pour une contrepartie globale de 3 150 000 000 \$, et par conséquent, à cette date, la Banque était autorisée à émettre des actions privilégiées de premier rang additionnelles pour une contrepartie globale maximale de 1 850 000 000 \$.

Par conséquent, il est recommandé que l'article 1 du Règlement administratif II soit modifié de façon à ce que la contrepartie globale maximale de 5 000 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises soit portée à 7 500 000 000 \$ et de prévoir que cette limite, conforme à la limite actuelle approuvée précédemment par les détenteurs d'actions ordinaires et d'actions privilégiées, ne s'applique qu'aux actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment.

Les actions privilégiées sont une catégorie du capital-actions qui donne droit aux porteurs de celles-ci à un taux de dividende établi à l'avance. Elles constituent une forme de fonds propres à faible coût et de haute qualité, ne comportent pas de droit de vote et ne diluent pas la participation des détenteurs d'actions ordinaires. Étant donné les restrictions relatives à la propriété en vertu de la Loi sur les banques (Canada), il est grandement improbable que ces actions privilégiées puissent servir d'outil contre une prise de contrôle.

Les banques canadiennes émettent des actions privilégiées tout comme d'autres formes de fonds propres afin de répondre aux exigences en matière de fonds propres réglementaires prescrites par les lignes directrices de l'accord de Bâle III (« Bâle III ») publiées par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et aux normes de fonds propres prescrites par le Bureau du surintendant des institutions financières. Il est crucial pour la santé financière de la Banque qu'une réserve adéquate de fonds propres soit maintenue et il demeure dans l'intérêt des actionnaires que la Banque soit bien capitalisée. Ce changement proposé permettra à la Banque d'émettre de nouvelles actions privilégiées de premier rang, ce qui aidera à la planification des fonds propres à long terme et à répondre aux besoins d'émission de fonds propres de la Banque conformément aux exigences de Bâle III. Ce changement proposé viendra aussi appuyer la croissance du bilan étant donné que les actifs totaux de la Banque ont augmenté de 262 % et ses actifs pondérés en fonction des risques, de 166 %, depuis 2006, étant entendu que la dernière augmentation de la contrepartie globale

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

maximale pour laquelle des actions privilégiées de premier rang peuvent être émises remonte à mars 2007, portant cette contrepartie globale maximale au montant actuel de 5 000 000 000 \$.

Aucune action privilégiée de deuxième rang de la Banque n'est en circulation en ce moment. Aucun changement n'est proposé à la contrepartie globale maximale actuelle de 300 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de deuxième rang peuvent être émises.

Le 30 novembre 2023, le Conseil a approuvé une version modifiée et mise à jour de l'article 1 du Règlement administratif II reflétant les changements décrits ci-dessus. Cette modification ne prendra effet que lorsqu'elle aura été approuvée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang. De plus, la modification doit être confirmée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires.

Le Conseil recommande par conséquent aux détenteurs d'actions privilégiées de premier rang d'approuver les résolutions suivantes :

« IL EST RÉSOLU :

QUE le capital-actions autorisé de la Banque inclut un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang, sous réserve que les actions privilégiées de premier rang en circulation en tout temps devront avoir été émises pour une contrepartie globale maximale de 7 500 000 000 \$;

QUE le remplacement de l'article 1 du Règlement administratif II par le texte suivant, tel qu'approuvé par le Conseil le 30 novembre 2023, soit approuvé :

« 1. CAPITAL-ACTIONS AUTORISÉ

Le capital-actions autorisé de la Banque est composé d'un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang sans valeur nominale, sous réserve que les actions privilégiées de premier rang en circulation en tout temps devront avoir été émises pour une contrepartie globale maximale de sept milliards et cinq cents millions de dollars (7 500 000 000 \$) ou l'équivalent en devises étrangères; de quinze millions (15 000 000) d'actions privilégiées de deuxième rang sans valeur nominale, lesquelles peuvent être émises pour une contrepartie globale maximale de trois cents millions de dollars (300 000 000 \$) ou l'équivalent en devises étrangères; et d'un nombre illimité d'actions ordinaires sans valeur nominale, lesquelles peuvent être émises pour la contrepartie que les administrateurs déterminent. »

QUE les résolutions précédentes soit nulles et sans effet si les détenteurs d'actions ordinaires ne confirment pas l'adoption de la présente modification au règlement;

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

**Le Conseil recommande de voter EN FAVEUR
de la modification de l'article 1
du Règlement administratif II – Capital-actions
ayant pour effet de modifier la description
du capital-actions autorisé afin d'augmenter la
contrepartie globale maximale pour laquelle les actions
privilégiées de premier rang peuvent être émises.**

TRANSMISSION DE LA DOCUMENTATION RELATIVE AUX ASSEMBLÉES

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 des assemblées hybrides.

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable qui détenez des actions ordinaires ou des actions privilégiées de la Banque en date du 20 février 2024 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 appropriée, ainsi qu'un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires ou privilégiées. Cet avis de convocation vous indiquera comment consulter cette Circulaire en ligne ou comment en obtenir un exemplaire imprimé.

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

Vous pouvez poser toute question concernant les assemblées 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 1 877 283-0323 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le +1 631 203-7139 (sans frais pour les autres pays) ou par courriel à l'adresse suivante : INFO_TMXIS@TMX.com.

Comment s'inscrire à la transmission électronique

Nous vous encourageons à recevoir électroniquement la Circulaire et 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

En suivant les directives
sur computershare.com/ca/fr

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (non inscrit)

Via proxyvote.com en utilisant le numéro de contrôle figurant sur le formulaire d'instructions de vote ou, après les assemblées, en communiquant avec l'intermédiaire afin d'obtenir un numéro d'inscription unique.

Avantages de
la procédure
de notification
et d'accès et de
la transmission
électronique



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.



Les documents électroniques vous offrent une consultation conviviale et un accès simplifié à une foule d'informations grâce à leurs nombreux hyperliens.

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

Comment accéder en ligne aux documents

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

Comment obtenir une copie imprimée de la Circulaire

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

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

INFORMATION RELATIVE AUX L'ASSEMBLÉES

Comment assister aux assemblées

Les assemblées auront lieu le vendredi 19 avril 2024 à 10h (HAE) et se tiendront 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/456867185>, ainsi que pour toute reprise des assemblées en cas d'ajournement. Vous pourrez participer, voter, poser ou soumettre vos questions pendant les assemblées.

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

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

Si vous décidez d'assister aux assemblées 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 ordinaires ou des actions privilégiées de la Banque en date du 20 février 2024 à 17 h (HNE), vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée appropriée. Chacune de vos actions ordinaires ou actions privilégiées vous confère un droit de vote à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.

Si vous êtes à la fois un détenteur d'actions ordinaires et d'actions privilégiées de premier rang, vous recevrez les documents relatifs aux deux assemblées et vous pourrez voter séparément lors de chaque assemblée.

Vous pouvez exercer vos droits de vote avant ou lors des assemblées. 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 20 février 2024, 339 164 399 actions ordinaires et 67 500 000 actions privilégiées sont en circulation et donnent droit de vote aux assemblées.

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 et aux actions privilégiées 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 ordinaires ou des actions privilégiées en circulation en date du 20 février 2024.

Comment voter

Vous pouvez voter de trois façons : par procuration avant les assemblées, en personne ou en ligne lors des assemblées.

DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (non inscrit)
Vote par formulaire de procuration avant les assemblées Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue des assemblées, 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 par formulaire d'instructions de vote avant les assemblées Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue des assemblées, 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  Téléphonnez 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 aux assemblées Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant les assemblées, veuillez vous inscrire dès votre arrivée auprès de Computershare au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) Canada.	Vote en personne aux assemblées Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant les assemblées, 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 16 avril 2024 à 17 h (HAE) pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 17 avril 2024.

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

DÉTENTEUR INSCRIT**Vote en ligne lors des assemblées**

Le lien pour le vote sera accessible une heure avant le début des assemblées.

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/456867185>
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 « bnc2024 » (sensible à la casse)

**PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
(non inscrit)****Vote en ligne lors des assemblées**

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote en ligne lors des assemblées, 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 **16 avril 2024 à 17 h (HAE)** pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 17 avril 2024.

3. Inscrivez-vous comme fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au <http://www.computershare.com/nationalbank> au plus tard le **17 avril 2024 17 h (HAE)**.

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

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

Le jour des assemblées, le lien sera accessible une heure avant le début des assemblées.

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/456867185>
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 « bnc2024 » (sensible à la casse)

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

Comment désigner un fondé de pouvoir

Vous pouvez nommer une personne, à titre de fondé de pouvoir, afin de vous représenter à l'assemblée appropriée 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 ou d'actions privilégiées 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 ou vos actions privilégiées, 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	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (non inscrit)
Vote en personne aux assemblées 1. 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. 2. Retournez votre formulaire de procuration au plus tard le 17 avril 2024 à 17 h (HAE) en utilisant l'un des moyens mentionnés à l'option 1 de la page 18 (soit par Internet, par télécopieur ou par la poste).	Vote en personne aux assemblées 1. 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. 2. Retournez votre formulaire d'instructions de vote en suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 16 avril 2024 à 17 h (HAE) pour qu'il soit traité avant 17 h (HAE) le 17 avril 2024.
Vote en ligne aux assemblées Si votre fondé de pouvoir souhaite voter en ligne en plus des deux premières étapes : 3. Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au http://www.computershare.com/nationalbank au plus tard le 17 avril 2024 17 h (HAE). 4. 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.	Vote en ligne aux assemblées Si votre fondé de pouvoir souhaite voter en ligne en plus des deux premières étapes : 3. Inscrivez votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au http://www.computershare.com/nationalbank au plus tard le 17 avril 2024 17 h (HAE). 4. 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 appropriée.

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 ou vos actions privilégiées de la façon suivante :

Sujets indiqués dans l’avis de convocation de l’assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d’actions ordinaires	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
Examiner et, le cas échéant, approuver par résolution extraordinaire, l’adoption du Règlement administratif III – Rémunération des administrateurs, visant l’augmentation du montant global de la rémunération pouvant être versée à l’ensemble des administrateurs au cours d’un exercice	EN FAVEUR
Examiner et, le cas échéant, confirmer par résolution extraordinaire la modification de l’article 1 du Règlement administratif II – Capital-actions, ayant pour effet de modifier la description du capital-actions autorisé afin d’augmenter la contrepartie globale maximale pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises	EN FAVEUR
Propositions soumises au vote par un actionnaire et reproduites à la partie 7 de la Circulaire	CONTRE
Sujets indiqués dans l’avis de convocation de l’assemblée extraordinaire des détenteurs d’actions privilégiées de premier rang	Vote
Examiner et, le cas échéant, approuver par résolution extraordinaire la modification de l’article 1 du Règlement administratif II – Capital-actions, ayant pour effet de modifier la description du capital-actions autorisé afin d’augmenter de la contrepartie globale maximale pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises	EN FAVEUR

En l’absence de directives, tout autre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires ou à vos actions privilégiées 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 des assemblées

Votre fondé de pouvoir dispose d’un pouvoir discrétionnaire relativement à tout changement proposé lors des assemblées concernant les sujets indiqués dans l’avis de convocation, et à toute autre question dont les assemblées pourraient être dûment saisies. Toutefois, il pourra uniquement soumettre un vote relatif 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 les assemblées pourraient être dûment saisies.

1. Ordres du jour et renseignements sur le vote

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	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE (non inscrit)
› 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 des assemblées, ou précédant la date de reprise en cas d'ajournement; ou › Votez à nouveau le jour des assemblées 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.	› 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 73 000 \$ 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 des assemblées 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 détenteur d'actions ordinaire ou d'actions privilégiées 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 les assemblées, nous publierons un communiqué de presse présentant les résultats des votes. Vous pourrez consulter ces résultats directement sur bnc.ca/investisseurs ou sedarplus.ca.

2.

Candidats à un poste d'administrateur

Table des matières

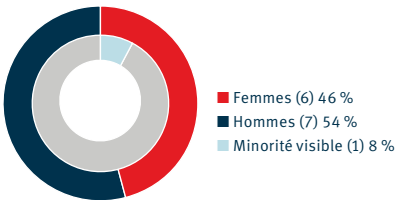
La composition du Conseil en quelques données	P. 20
Les candidats à un poste d'administrateur en un coup d'œil	P. 21
Compétences des candidats à un poste d'administrateur	P. 22
Biographie des administrateurs	P. 24
Pierre Blouin	P. 24
Pierre Boivin	P. 25
Yvon Charest	P. 26
Patricia Curadeau-Grou	P. 27
Laurent Ferreira	P. 28
Annick Guérard	P. 29
Karen Kinsley	P. 30
Lynn Loewen	P. 31
Rebecca McKillican	P. 32
Arielle Meloul-Wechsler	P. 33
Robert Paré	P. 34
Pierre Pomerleau	P. 35
Macky Tall	P. 36

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.

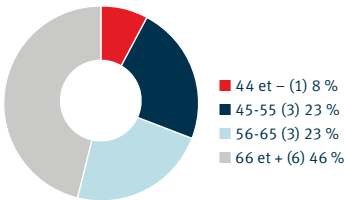
La composition du Conseil en quelques données

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 :

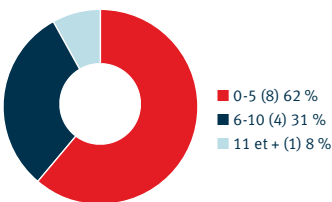
Diversité et genre



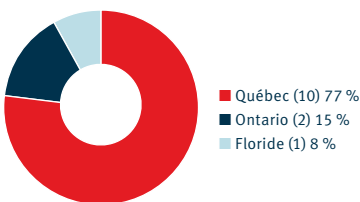
Âge



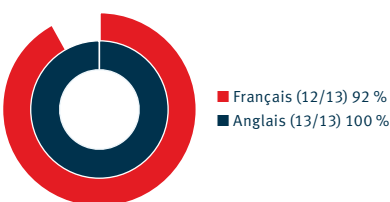
Nombre d'années à un poste d'administrateur



Représentativité géographique



Langues maîtrisées



Durée moyenne du mandat



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

Vous êtes invités à élire les 13 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 2023	Autres directeurs de sociétés ouvertes
Pierre Blouin	66	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓	CAU CRH CT (P)	100 %	• Fortis inc.
Pierre Boivin	70	Avril 2013	Vice-président du conseil d'administration et conseiller spécial de Claridge inc.	✓	CRH (P)	100 %	• Metro inc.
Yvon Charest	67	Avril 2020	Administrateur de sociétés	✓	CGR CRG (P) CRH	100 %	–
Patricia Curadeau-Grou	68	Avril 2019	Administratrice de sociétés	✓	CAU ⁽¹⁾ CGR (P) CRG CT ⁽²⁾	100 %	–
Laurent Ferreira	53	Février 2021	Président et chef de la direction de la Banque		–	100 %	–
Annick Guérard	53	Avril 2023	Présidente et cheffe de la direction de Transat A.T. inc.	✓	CGR	94 %	• Transat A.T. inc.
Karen Kinsley	67	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓	CAU ⁽³⁾ CGR CRG ⁽⁴⁾	100 %	• Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix • Saputo inc.
Lynn Loewen	62	Avril 2022	Administratrice de sociétés	✓	CAU (P) CT	100 %	• Emera Incorporated
Rebecca McKillican	44	Octobre 2017	Administratrice de sociétés	✓	CRH CT	100 %	–
Arielle Meloul-Wechsler	56	Nouvelle candidate	Vice-présidente générale et chef des Ressources humaines et des Affaires publiques d'Air Canada	✓	–	–	• Element Fleet Management Corp.
Robert Paré	69	Avril 2018	Président du Conseil	✓	CRH CRG ⁽⁵⁾ CT ⁽⁵⁾	100 %	• AtkinsRéalis (Groupe SNC-Lavalin inc.)
Pierre Pomerleau	60	Avril 2023	Président exécutif du conseil d'administration de Pomerleau inc.	✓	CGR	83 %	• Quincaillerie Richelieu Ltée
Macky Tall	55	Avril 2021	Associé et président du groupe Infrastructure de The Carlyle Group Inc.	✓	CGR CRG ⁽⁶⁾	100 %	• Groupe WSP Global inc.

(P) Président de comité

(1) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du Comité d'audit le 21 avril 2023.

(2) Patricia Curadeau-Grou a cessé d'être membre du Comité de technologie le 21 avril 2023.

(3) Karen Kinsley a cessé d'être présidente et membre du Comité d'audit le 21 avril 2023.

(4) Karen Kinsley a été nommée membre du Comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023.

(5) Robert Paré a cessé d'être membre du Comité des ressources humaines et du Comité de technologie le 21 avril 2023.

(6) Macky Tall a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023.

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 de connaissance ou d'expérience concernant divers sujets pertinents à leur rôle d'administrateur.

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

Afin de refléter adéquatement l'importance des enjeux ESG et de bien identifier les connaissances et l'expérience 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.

Tous les candidats sont compétents dans l'une ou l'autre des principales composantes ESG.

La matrice des compétences présentée à la page suivante illustre l'éventail des compétences recherchées par la Banque et le Conseil pour les candidats, ainsi que les raisons pour lesquelles elles sont pertinentes pour le Conseil.

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

	Pierre Blouin	Pierre Boivin	Yvon Charest	Patricia Curadeau-Grou	Laurent Ferreira	Annick Guérard	Karen Kinsley	Lynn Loewen	Rebecca McKillican	Arielle Meloul-Wechsler	Robert Paré	Pierre Pomerleau	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.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

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

Pierre Blouin



Indépendant
66 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2023 : 99,71 % 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)	
Pierre Blouin fait bénéficier le Conseil de son expérience et de ses connaissances en matière d'expérience client et en technologies de l'information qu'il a acquises au cours de sa carrière de plus de 20 ans au sein d'entreprises de télécommunications. Ses solides compétences sont un atout de taille pour le Conseil et les comités dont il est membre.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Membre du CAU	6/6	100 %
	Membre du CRH	7/7	100 %
	Président et membre du CT	5/5	100 %
	Total	33/33	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale • Administrateur de sociétés	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt • Membre du conseil d'administration de Télécon inc. et président de son comité des ressources humaines de 2019 à 2024 • Membre du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal depuis 2015, président du comité des technologies de l'information et membre du comité exécutif depuis 2017 et a été membre du comité d'audit de 2015 à 2017
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 inc. 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 2023) • Président du comité de la gouvernance et de la durabilité • Membre du comité des ressources humaines

Pierre Boivin



Indépendant
70 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2013
- Résultat des votes en 2023 : 98,20 % en faveur

- Principaux domaines de compétence :**
- Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Expérience employé / Rémunération de la haute direction
 - Gouvernance / Culture d'entreprise
 - Technologies de l'information

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Pierre Boivin apporte au Conseil sa vaste expérience à titre d'administrateur de sociétés ouvertes et privées, notamment dans la planification stratégique, la gouvernance d'entreprise et le développement technologique. 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.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Président et membre du CRH	7/7	100 %
	Total	22/22	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Vice-président du conseil d'administration et conseiller spécial de Claridge inc. depuis 2024

Historique professionnel

- Président et chef de la direction de Claridge inc. de 2011 à 2024
- Président et chef de la direction du Club de hockey Canadien, inc., 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 (IAS.A)

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Président du conseil de MILA – Institut québécois d'intelligence artificielle depuis 2018 et membre du conseil d'administration depuis 2017
- Membre du conseil d'administration, président du conseil, membre du comité RH et Gouvernance et membre du comité d'Audit et Finances de Groupe Solotech inc. depuis 2017
- Membre du conseil d'administration du Groupe CH inc. depuis 2011
- Membre du conseil d'administration de Claridge inc. depuis 2011
- Fondateur et président du conseil de la Fondation du Club de hockey Canadien pour l'enfance depuis 2000

Sociétés ouvertes

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2023)	
Metro inc.	2019 à ce jour	• Président du conseil • Membre du comité de gouvernance et responsabilité d'entreprise
La Société Canadien Tire Limitée	2013 à 2020	—

Yvon Charest



Indépendant
67 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2020
- Résultat des votes en 2023 : 98,71 % en faveur

- Principaux domaines de compétence :**
- Audit / Finance
 - Supervision des risques
 - Gouvernance / Culture d'entreprise
 - Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
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.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Membre du CGR	14/14	100 %
	Président et membre du CRG	5/5	100 %
	Membre du CRH	7/7	100 %
	Total	41/41	100 %

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

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration 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

Sociétés ouvertes

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2023)
Industrielle Alliance, Assurances et services financiers inc. 2000 à 2019	—

Patricia Curadeau-Grou



Indépendante
68 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2019
- Résultat des votes en 2023 : 99,25 % 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	15/15	100 %
	Membre du CAU ⁽¹⁾	4/4	100 %
	Présidente et membre du CGR	14/14	100 %
	Membre du CRG	5/5	100 %
	Membre du CT ⁽²⁾	2/2	100 %
	Total	40/40	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 (IAS.A)
- 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

- Membre du conseil d'administration 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 et de son comité d'audit depuis 2015, présidente du comité d'audit depuis 2016 et membre de son comité de développement depuis 2022
- Membre du conseil d'administration de Pomerleau inc. depuis 2017, présidente du comité d'audit et risque depuis 2023, présidente du comité des ressources humaines de 2020 à 2023, membre du comité d'audit de 2018 à 2019 et membre du comité des ressources humaines de 2017 à 2018
- Membre du conseil d'administration de Fairstone Financière inc. de 2017 à 2021 et présidente du conseil de 2018 à 2021
- Membre du conseil d'administration 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 2023)
Cogeco inc. 2020 à 2024	- Membre du comité d'audit - Membre du comité des perspectives stratégiques
Cogeco Communications inc. 2012 à 2020	—

(1) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du comité d'audit le 21 avril 2023.

(2) Patricia Curadeau-Grou a cessé d'être membre du comité de technologie le 21 avril 2023.

2. Candidats à un poste d'administrateur

Laurent Ferreira



Non indépendant
53 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis février 2021
- Résultat des votes en 2023 : 99,74 % en faveur

- Principaux domaines de compétence :**
- Supervision des risques
 - Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Services financiers / bancaires
 - Marchés financiers

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
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.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Total	15/15	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

Formation académique et distinctions

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

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du Conseil canadien des affaires depuis 2024
- Coprésident de la campagne 2023-2028 « Voir Grand » de la Fondation CHU Sainte-Justine
- 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
- Membre du conseil d'administration d'Hydro-Québec de 2014 à 2019

Sociétés ouvertes

Administrateur
(au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités
(au 31 octobre 2023)

— — —

Annick Guérard



Indépendante
53 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2023
- Résultat des votes en 2023 : 99,42 % en faveur

- 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 fait bénéficier le Conseil 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 sont un atout de taille pour le Conseil et le comité dont elle est membre.	Membre du Conseil	9/9	100 %
	Membre du CGR	8/9	89 %
	Total	17/18	94 %

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
- Titre de l'Institut des administrateurs de sociétés, Administrateur (IAS.A)

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration d'Espace Go inc. depuis 2019 et présidente du conseil depuis 2021
- Membre du conseil d'administration de Pomerleau inc. de 2019 à 2023

Sociétés ouvertes

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2023)
Transat A.T. inc.	2021 à ce jour
	–

Karen Kinsley



Indépendante
67 ans
Ontario, Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2023 : 99,26 % 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. De plus, son expertise comptable est un atout de taille pour le Conseil et les comités dont elle est membre.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Membre du CAU ⁽¹⁾	2/2	100 %
	Membre du CGR	14/14	100 %
	Membre du CRG ⁽²⁾	3/3	100 %
	Total	34/34	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale Administratrice de sociétés	Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt Membre du conseil d'administration de Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) de 2003 à 2013
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 (IAS.A)	
Sociétés ouvertes	
Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2023)
Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix ⁽³⁾ 2018 à ce jour	- Présidente du comité d'audit - Membre du comité de la gouvernance, de la rémunération et des nominations
Saputo inc.2015 à ce jour	Membre du comité d'audit

(1) Karen Kinsley a cessé d'être présidente et membre du comité d'audit le 21 avril 2023.

(2) Karen Kinsley a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023.

(3) 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.

Lynn Loewen



Indépendante
62 ans
Québec, Canada

- Administratrice depuis avril 2022
- Résultat des votes en 2023 : 99,71 % en faveur

- Principaux domaines de compétence :**
- Audit / Finance
 - Gouvernance/ Culture d'entreprise
 - Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat
 - Technologies de l'information

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Lynn Loewen fait bénéficier le Conseil de sa vaste expérience dans les domaines de l'audit, des contrôles financiers et de la finance acquise par ses diverses fonctions au cours de sa carrière. De plus, 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 et les comités dont elle est membre.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Présidente et membre du CAU	6/6	100 %
	Membre du CT	3/3	100 %
	Total	24/24	100 %

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
- Présidente d'Expertech bâtisseur de réseaux inc. de 2008 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 (IAS.A)

Sociétés ouvertes

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2023)
Emera Incorporated	2013 à ce jour
	• 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

Rebecca McKillican



Indépendante
44 ans
Ontario, Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2023 : 99,70 % 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	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
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.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Membre du CRH	7/7	100 %
	Membre du CT	5/5	100 %
	Total	27/27	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

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
- Lauréate du Top 25 Executives of Toronto de 2023

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration de Well.ca de 2013 à 2019

Sociétés ouvertes

Administratrice
(au cours des cinq dernières années)

Fonctions au sein des conseils et comités
(au 31 octobre 2023)

— — —

Arielle Meloul-Wechsler



- Indépendante

56 ans

Québec, Canada

• Nouvelle candidate
- Principaux domaines de compétence :

• Gouvernance / Culture d'entreprise

• Expérience employé / Rémunération de la haute direction

• Affaires juridiques / Politique publique

• Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)
Arielle Meloul-Wechsler fera bénéficier le Conseil de son expertise juridique et de ses connaissances en gouvernance, acquises par le biais des fonctions de dirigeante en ressources humaines et affaires juridiques qu'elle a occupées au sein d'une des plus importantes entreprises aériennes au Canada. De plus, ses connaissances approfondies de la satisfaction de la clientèle et de l'expérience employé seront également un atout de taille pour le Conseil.	Nouvelle candidate	—

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Vice-présidente générale et chef des Ressources humaines et des Affaires publiques d'Air Canada depuis 2021

Historique professionnel

- Première vice-présidente – Chef des ressources humaines et directrice des communications d'Air Canada de 2020 à 2021

• Première vice-présidente – Employés, Culture et Communications d'Air Canada de 2018 à 2020

• Vice-présidente, Ressources humaines d'Air Canada de 2017 à 2018

Formation académique et distinctions

- Baccalauréat en science de la psychologie de l'Université McGill

• Baccalauréat en droit de l'Université de Montréal

• Membre du Barreau du Québec

• Lauréate du Prix Elsie MacGill de la Northern Lights Aero Foundation (NLAF), catégorie Affaires en 2022

• Lauréate du Prix Top 100 du réseau des femmes exécutives (WXN) en 2019

Sociétés ouvertes

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2023)
Element Fleet Management Corp. 2021 à ce jour	• Membre du comité d'audit • Membre du comité de la rémunération et de la gouvernance

Robert Paré



Indépendant
69 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2018
- Résultat des votes en 2023 : 98,70 % 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 le comité dont il est membre.	Président et membre du Conseil	15/15	100 %
	Membre du CRG	5/5	100 %
	Membre du CRH ⁽¹⁾	3/3	100 %
	Membre du CT ⁽¹⁾	2/2	100 %
	Total	25/25	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Président du Conseil de la Banque depuis 2023

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

- Membre du conseil d'administration de l'Institut de recherche en immunologie et en oncologie de l'Université de Montréal depuis 2018
- Membre du conseil d'administration et membre du comité de gouvernance et de ressources humaines de l'Institut des administrateurs de sociétés de 2018 à 2023 et a été 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 2023)
AtkinsRéalis (Groupe SNC-Lavalin inc.)	2022 à ce jour	• 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 cessé d'être membre du comité des ressources humaines et du comité de technologie le 21 avril 2023.

Pierre Pomerleau



Indépendant
60 ans
Québec, Canada

- Administrateur depuis avril 2023
- Résultat des votes en 2023 : 99,73 % en faveur

Principaux domaines de compétence :

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

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Pierre Pomerleau fait bénéficier le Conseil de l'expérience qu'il a acquise en tant que président et directeur général d'une entreprise de construction d'envergure, notamment en ce qui a trait aux principes de développement durable, à la supervision des risques et à la gouvernance d'entreprise. De plus, ses connaissances approfondies des relations avec la clientèle et de l'expérience employé sont également un atout de taille pour le Conseil et le comité dont il est membre.	Membre du Conseil	9/9	100 %
	Membre du CGR	6/9	67 %
	Total	15/18	83 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Fonction principale

- Président exécutif du conseil de Pomerleau inc. depuis 2023

Historique professionnel

- Président-directeur général de Pomerleau inc. de 1997 à 2023

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 Ontario
- Lauréat du Prix MBA Accomplissements de l'Association des MBA du Québec
- Lauréat du Prix Mérite 2014 de l'Association des diplômés de Polytechnique

Conseils et comités de sociétés privées ou organismes d'intérêt

- Membre du conseil d'administration de Borea Construction ULC et président du conseil depuis 2008 et président de Groupe Beaubois inc. depuis 2014, filiales du Groupe Pomerleau inc.
- Membre du conseil d'administration de la Fondation CHU Sainte-Justine depuis 2022, président du conseil et du comité de gouvernance et stratégie depuis 2023
- Coprésident de la campagne majeure – Branchés sur leur avenir 2021-2025 de la Fondation La Clé
- Membre du cabinet de campagne majeure de financement de la Fondation Marie-Vincent depuis 2021
- Membre du Conseil canadien des affaires depuis 2021
- Président du conseil de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain de 2016 à 2017

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 2023)

- Membre du comité des ressources humaines et de gouvernance

Macky Tall



Indépendant
55 ans
Floride, États-Unis

- Administrateur depuis avril 2021
- Résultat des votes en 2023 : 96,97 % en faveur

- Principaux domaines de compétence :**
- Audit / Finance
 - Supervision des risques
 - Responsabilité environnementale / Développement durable
 - Leadership / Stratégie / Entrepreneuriat

POSITION DU CONSEIL	Fonctions au sein du Conseil	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
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 les comités dont il est membre.	Membre du Conseil	15/15	100 %
	Membre du CGR	14/14	100 %
	Membre du CRG ⁽¹⁾	3/3	100 %
	Total	32/32	100 %

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 d'avril 2020 à décembre 2020, chef des marchés liquides de 2019 à 2020, premier vice-président infrastructures de 2016 à 2018 de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) et 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
- Diplôme de premier cycle en économie de l'Université de Montréal
- Maîtrise en administration des affaires (Finance) de l'Université d'Ottawa
- Diplômé émérite de HEC Montréal
- Doctorat honorifique de l'Université d'Ottawa

Sociétés ouvertes

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2023)	
Groupe WSP Global inc.	2023 à ce jour	–

(1) Macky Tall a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023.

3.

Rémunération des administrateurs

Table des matières

Programme de rémunération des administrateurs	P. 38
Gouvernance de la rémunération des administrateurs	P. 41

Glossaire

UAD : Unités d'actions différées. La valeur unitaire d'un UAD est égale à une action ordinaire lorsque versée dans un compte au nom de l'administrateur ou lorsque rachetée par l'administrateur.

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 leur 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 (notre groupe de référence est décrit à la [partie 6](#) de la Circulaire)

Aligner les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires

- › Rémunération annuelle entièrement versée sous forme d'actions ou d'UAD, jusqu'à ce que l'administrateur ait satisfait aux exigences en matière d'actionariat
- › Exigences en matière d'actionariat et des mesures de restriction qui assurent l'alignement des intérêts de nos administrateurs et actionnaires

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Aucun changement au programme de rémunération des administrateurs de la Banque n'a été apporté pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2023. Le Conseil, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, a adopté des changements à la rémunération des administrateurs avec entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2023. Ces changements sont décrits ci-après.

Rémunération des administrateurs

À titre de président et chef de la direction, Laurent Ferreira n'est pas un administrateur indépendant et ne touche aucune rémunération en tant qu'administrateur de la Banque.

La structure et les modalités de la rémunération globale du président du Conseil sont décrits plus loin sous « Rémunération du président du Conseil ».

Structure de la rémunération

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

Modalités de la rémunération

Jusqu'au 31 octobre 2023, les administrateurs devaient recevoir au moins 50 % de leur rémunération de base en actions ou en UAD. La rémunération additionnelle pouvait être versée en espèces, en actions ou en UAD, au choix de l'administrateur.

Depuis le 1^{er} novembre 2023, les administrateurs doivent recevoir au moins 70 % de leur rémunération de base en actions ou en UAD et la portion restante de 30 % peut être versée soit en espèces, en actions ou en UAD, à leur choix.

Toutefois, les administrateurs peuvent choisir de recevoir la portion de leur rémunération payable en espèces uniquement lorsqu'ils ont atteint les exigences minimales en matière d'actionariat décrites ci-après. Les UAD acquises peuvent être rachetées uniquement lorsque l'administrateur quitte ses fonctions au sein du Conseil. Il doit les monnayer au plus tard à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a quitté ses fonctions.

Les tableaux ci-dessous résument la rémunération globale offerte à nos administrateurs, à l'exception du président du Conseil, ainsi que les modalités de versement :

Rémunération de base						
	Jusqu'au 31 octobre 2023			Depuis le 1 ^{er} novembre 2023		
	Actions ou UAD (\$) (obligatoire)	Espèces (\$) (au choix)	Total (\$)	Actions ou UAD (\$) (obligatoire)	Espèces (\$) (au choix)	Total (\$)
À titre de membre du Conseil, incluant la participation à un comité ou sous-comité	77 500	77 500	155 000	126 000	54 000	180 000

Rémunération additionnelle		
	Jusqu'au 31 octobre 2023	Depuis le 1 ^{er} novembre 2023
	Espèces, actions ou UAD (\$) (au choix)	Espèces, actions ou UAD (\$) (au choix)
Président d'un comité ou sous-comité	35 000 (par comité) 20 000 (par sous-comité)	40 000 (par comité) 20 000 (par sous-comité)
Membre d'un comité ou sous-comité (à partir d'une 2 ^e participation)	15 000 (par comité) 10 000 (par sous-comité)	15 000 (par comité) 10 000 (par sous-comité)

Rémunération du président du Conseil

Structure de la rémunération

Jusqu'au 31 octobre 2023, nous versions au président du Conseil une rémunération de base fixe à titre d'administrateur, qui comprenait sa participation comme membre du comité de révision et de gouvernance. Il recevait également une rémunération additionnelle à titre de président du Conseil.

Depuis le 1^{er} novembre 2023, le président du Conseil reçoit uniquement une rémunération de base fixe pour son rôle, incluant sa participation comme membre du comité de révision et de gouvernance. Il n'y a eu aucun changement au montant de sa rémunération globale à la suite des changements apportés au programme de rémunération des administrateurs.

Modalités de la rémunération

Jusqu'au 31 octobre 2023, le président du Conseil devait obligatoirement recevoir au moins 25 % de sa rémunération globale en actions ou en UAD, à son choix. La rémunération additionnelle pouvait être versée en espèces, en actions ou en UAD, à son choix.

Depuis le 1^{er} novembre 2023, le président du Conseil doit obligatoirement recevoir 70 % de sa rémunération globale en actions ou en UAD et la portion restante de 30 % peut être versée soit en espèces, en actions ou en UAD, à son choix.

Toutefois, le président du Conseil peut choisir de recevoir la portion de sa rémunération payable en espèces uniquement lorsqu'il atteint les exigences minimales en matière d'actionnariat pour son rôle. Les UAD acquises peuvent être rachetées uniquement lorsqu'il quittera ses fonctions au sein du Conseil. Il doit les monnayer au plus tard à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a quitté ses fonctions à titre d'administrateur.

Le tableau ci-dessous résume la rémunération globale offerte au président du Conseil ainsi que les modalités de versement :

Président du Conseil	Jusqu'au 31 octobre 2023			Depuis le 1 ^{er} novembre 2023		
	Actions ou UAD (\$) (obligatoire)	Espèces (\$) (au choix)	Total (\$)	Actions ou UAD (\$) (obligatoire)	Espèces (\$) (au choix)	Total (\$)
Rémunération de base	77 500	77 500	155 000	266 000	114 000	380 000
Rémunération additionnelle	17 500	207 500	225 000	S.O.	S.O.	S.O.
Rémunération globale	95 000	285 000	380 000	266 000	114 000	380 000

Rémunération globale versée aux administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération globale versée ou attribuée aux administrateurs indépendants ayant siégé au Conseil au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2023 :

Administrateurs en poste lors de l'exercice 2023	Rémunération de base (\$)	Rémunération additionnelle à titre de membre de comité ou sous-comité (\$)	Rémunération additionnelle à titre de président du Conseil, d'un comité ou d'un sous-comité (\$)	Total (\$)	Répartition de la rémunération globale (\$)	
					Actions/UAD ⁽¹⁾	Espèces
Maryse Bertrand ⁽²⁾	155 000	22 921,35	–	177 921,35	177 921,35	–
Pierre Blouin	155 000	30 000	35 000	220 000	162 800	57 200
Pierre Boivin	155 000	–	35 000	190 000	190 000	–
Yvon Charest	155 000	30 000	35 000	220 000	220 000	–
Patricia Curadeau-Grou ⁽³⁾	155 000	30 000	18 483,15	203 483,15	203 483,15	–
Jean Houde ⁽⁴⁾	73 581,46	–	106 811,80	180 393,26	49 608,15	130 785,11
Annick Guérard ⁽⁵⁾	81 853,93	–	–	81 853,93	81 853,93	–
Karen Kinsley ⁽⁶⁾	155 000	15 000	16 615,17	186 615,17	77 500	109 115,17
Lynn Loewen ^{(7) (8)}	155 127,77	7 921,35	18 483,15	181 532,27	181 532,27	–
Rebecca McKillican	155 000	15 000	–	170 000	170 000	–
Robert Paré ^{(9) (10)}	155 000	14 249,81	118 820,23	288 070,04	288 070,04	–
Pierre Pomerleau ⁽¹¹⁾	81 853,93	–	–	81 853,93	81 853,93	–
Lino A. Saputo	155 000	–	–	155 000	155 000	–
Andrée Savoie ⁽¹²⁾	73 581,46	7 120,79	–	80 702,25	43 911,52	36 790,73
Macky Tall ⁽¹³⁾	155 000	7 921,35	–	162 921,35	162 921,35	–
Pierre Thabet ⁽¹⁴⁾	73 581,46	7 120,79	16 615,17	97 317,42	97 317,42	–
Total	–	–	–	2 677 664,12	2 343 773,11	333 891,01

(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 100,41 \$ le 22 février 2023, 102,17 \$ le 18 mai 2023, 101,68 \$ le 18 août 2023 et 90,45 \$ le 20 novembre 2023. 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 100,51 \$ le 15 février 2023, 102,72 \$ le 15 mai 2023, 101,35 \$ le 15 août 2023 et 90,67 \$ le 15 novembre 2023.

(2) Maryse Bertrand a été nommée membre du comité de technologie le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

(3) Patricia Curadeau-Grou a cessé d'être membre du comité de technologie et a été nommée présidente du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

3. Rémunération des administrateurs

- (4) Jean Houde a cessé d'être membre du Conseil, président du Conseil ainsi que membre du comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (5) Annick Guérard a été nommée membre du Conseil et membre du comité de gestion des risques le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (6) Karen Kinsley a cessé d'être membre et présidente du comité d'audit et a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (7) Lynn Loewen a été nommée présidente du comité d'audit et membre du comité de technologie le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (8) Un montant de 127,77 \$ a été versé en UAD à Lynn Loewen lors de l'exercice 2023 afin de rectifier un octroi effectué au cours de l'exercice 2022.
- (9) Robert Paré a cessé d'être membre du comité de gestion des risques, du comité de ressources humaines et du comité de technologie et a été nommé président du Conseil le 21 avril 2023. Robert Paré continue d'être membre du comité de révision et de gouvernance, mais ne touche aucune rémunération additionnelle à ce titre puisque cette participation est incluse dans sa rémunération de président du Conseil. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (10) Un montant de 8,24 \$ a été versé en UAD à Robert Paré lors de l'exercice 2023 afin de rectifier un octroi effectué au cours de l'exercice 2022.
- (11) Pierre Pomerleau a été nommé membre du Conseil et membre du comité de gestion des risques le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (12) Andrée Savoie a cessé d'être membre du Conseil et membre du comité d'audit et du comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (13) Macky Tall a été nommé membre du comité de révision et de gouvernance le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (14) Pierre Thabet a cessé d'être membre du Conseil, membre et président du comité de gestion des risques ainsi que membre du comité d'audit le 21 avril 2023. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Exigences en matière d'actionnariat

Afin d'aligner les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires, les administrateurs indépendants de la Banque doivent détenir une valeur minimale déterminée 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.

Depuis le 1^{er} novembre 2023, le seuil des exigences en matière d'actionnariat est passé de 620 000 \$ pour l'ensemble des membres indépendants du Conseil (soit huit fois la portion de la rémunération de base payable en actions ou UAD; 77 500 \$) à 720 000 \$ pour les administrateurs et 1 520 000 \$ pour le président du Conseil.

Exigences	Minimum requis
La valeur totale des actions ou UAD détenues par un administrateur est égale ou supérieure à quatre fois la portion de la rémunération de base payable aux administrateurs sous forme d'actions ou d'UAD (depuis le 1 ^{er} novembre 2023).	4 X 180 000 \$ = 720 000 \$ pour les administrateurs 4 X 380 000 \$ = 1 520 000 \$ pour le président du Conseil
Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 20 février 2024.	720 000 \$ / 104,48 \$ = 6 891 actions ordinaires ou UAD pour les administrateurs 1 520 000 \$ / 104,48 \$ = 14 548 actions ordinaires ou UAD pour le président du Conseil

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. Les administrateurs doivent tout de même recevoir au minimum 70 % de leur rémunération de base en actions ou en UAD, même si les exigences en matière d'actionnariat ont été satisfaites. Le président du Conseil doit recevoir au minimum 70 % de sa rémunération globale en actions ou en UAD, même s'il a atteint les exigences en matière d'actionnariat pour son rôle.

Le tableau suivant présente, pour chaque candidat à un poste d'administrateur, leur détention totale en actions et en UAD et la valeur marchande correspondante, ainsi que leur atteinte des exigences en matière d'actionnariat. Les informations suivantes présentent la situation au 22 février 2023 et au 20 février 2024 :

Actions et UAD détenues							
	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'actionnariat pour administrateurs	
Pierre Blouin							
2024	0	18 145	18 145	104,48	1 895 790	263,3 %	Oui
2023	0	15 759	15 759	99,02	1 560 456	251,7 %	Oui
Pierre Boivin							
2024	19 912	26 377	46 289	104,48	4 836 275	671,7 %	Oui
2023	19 108	23 372	42 480	99,02	4 206 370	678,5 %	Oui
Yvon Charest							
2024	17 750	0	17 750	104,48	1 854 520	257,6 %	Oui
2023	16 200	0	16 200	99,02	1 604 124	258,7 %	Oui
Patricia Curadeau-Grou							
2024	21 514	10 780	32 294	104,48	3 374 077	468,6 %	Oui
2023	21 514	8 187	29 701	99,02	2 940 993	474,4 %	Oui
Laurent Ferreira ⁽³⁾							
2024	111 383	0	111 383	104,48	11 637 296	S.O.	S.O.
2023	86 400	0	86 400	99,02	8 555 328	S.O.	S.O.
Annick Guérard ⁽⁴⁾							
2024	0	1 302	1 302	104,48	136 033	18,9 %	Non
2023	0	0	0	99,02	0	0 %	–
Karen Kinsley							
2024	9 078	15 402	24 480	104,48	2 557 670	355,2 %	Oui
2023	9 078	13 904	22 982	99,02	2 275 678	367,1 %	Oui
Lynn Loewen ⁽⁵⁾							
2024	1 000	3 371	4 371	104,48	456 682	63,4 %	Non
2023	1 000	1 256	2 256	99,02	223 389	36,0 %	Non
Rebecca McKillican							
2024	0	14 077	14 077	104,48	1 470 765	204,3 %	Oui
2023	0	11 778	11 778	99,02	1 166 258	188,1 %	Oui
Arielle Meloul-Wechsler ⁽⁶⁾							
2024	0	0	0	104,48	0	0 %	–
Robert Paré							
2024	13 611	14 409	28 020	104,48	2 927 530	192,6 %	Oui
2023	8 461	10 508	18 969	99,02	1 878 310	303,0 %	Oui
Pierre Pomerleau ⁽⁷⁾							
2024	5 150	1 302	6 452	104,48	674 105	93,6 %	Non
2023	0	0	0	99,02	0	0 %	–
Macky Tall ⁽⁸⁾							
2024	0	4 782	4 782	104,48	499 623	69,4 %	Non
2023	0	2 892	2 892	99,02	286 366	46,2 %	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.

3. Rémunération des administrateurs

- (2) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 20 février 2024 et du 22 février 2023.
- (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'actionnariat spécifiques à son poste de président et chef de la direction. Pour de plus amples renseignements au sujet de ces exigences et de la rémunération de Laurent Ferreira, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la partie 6 de la Circulaire.
- (4) Annick Guérard dispose d'un délai de cinq ans à partir du 21 avril 2023, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat 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'actionnariat pour administrateurs.
- (6) Si elle est élue administratrice, Arielle Meloul-Wechsler disposera d'un délai de cinq ans à partir du 19 avril 2024 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour les administrateurs.
- (7) Pierre Pomerleau dispose d'un délai de cinq ans à partir du 21 avril 2023, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (8) Macky Tall dispose d'un délai de cinq ans depuis le 23 avril 2021, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.

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'actionnariat :

Actions et UAD détenues						
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 (\$)	Satisfaisait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs
Maryse Bertrand ⁽⁴⁾						
19 avril 2024	6 229	32 254	38 483	104,48	4 020 704	558,4 % Oui
Jean Houde ⁽⁵⁾						
21 avril 2023	15 624	11 820	27 444	99,02	2 717 505	438,3 % Oui
Lino A. Saputo ⁽⁴⁾						
19 avril 2024	73 577	28 545	102 122	104,48	10 669 707	1 482 % Oui
Andrée Savoie ⁽⁵⁾						
21 avril 2023	3 455	17 724	21 179	99,02	2 097 145	338,3 % Oui
Pierre Thabet ⁽⁵⁾						
21 avril 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 22 février 2023 pour Jean Houde, Andrée Savoie et Pierre Thabet et du 20 février 2024 pour Maryse Bertrand et Lino A. Saputo.
- (3) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 22 février 2023 pour Jean Houde, Andrée Savoie et Pierre Thabet et du 20 février 2024 pour Maryse Bertrand et Lino A. Saputo.
- (4) Les exigences en matière d'actionnariat applicables à Maryse Bertrand et Lino A. Saputo sont celles en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2023.
- (5) Les exigences en matière d'actionnariat applicables à Jean Houde, Andrée Savoie et Pierre Thabet étaient celles en vigueur lors de l'exercice 2023.

Certaines règles applicables à la rémunération

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 de la Banque.

Les administrateurs indépendants ne participent pas aux régimes de retraite des employés de la Banque. Ils n'ont droit à aucun produit ou service à taux avantageux ou à frais réduits qui soit relié uniquement à leur statut d'administrateur.

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.

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

Bien que la rémunération des administrateurs comprend des titres de la Banque, tous les administrateurs doivent observer certaines règles établies en vertu de la législation et de notre Norme relative aux opérations interdites. Il est donc interdit aux administrateurs :

- › de vendre volontairement, de façon directe ou indirecte, un titre dont l'administrateur n'est pas propriétaire ou qui n'est pas entièrement payé;
- › de vendre ou acheter volontairement, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur un titre; et
- › d'acheter des instruments financiers conçus pour protéger l'administrateur contre une diminution de la valeur marchande des titres octroyés à titre de rémunération ou détenus directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.

Cette norme s'applique également aux dirigeants et employés de la Banque.

4.

Le Conseil et ses comités

Table des matières

Le Conseil d'administration	P. 46
Les comités du Conseil	P. 49
Comité d'audit	P. 50
Comité de gestion des risques	P. 53
Comité de révision et de gouvernance	P. 56
Comité de ressources humaines	P. 59
Comité de technologie	P. 62

Références

Les mandats du Conseil, des comités et des présidents sont publiés sur bnc.ca/gouvernance dans les sections consacrées au Conseil et aux comités. Le mandat du Conseil, également disponible sur sedarplus.ca, 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 ainsi que sur le Conseil et ses comités, notamment sur leur pouvoir d'engager des conseillers juridiques ou d'autres conseillers indépendants et sur le processus d'évaluation de la performance.

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 2023 (intégrée par renvoi à la Circulaire).

Vous pouvez consulter le Rapport annuel 2023 ainsi que la Notice annuelle 2023 sur bnc.ca/investisseurs.

Vous pouvez également consulter les divers documents et rapports mentionnés dans cette partie sous « Codes et engagements » 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 la présente partie 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 d'établir les orientations stratégiques de concert avec la direction, laquelle 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 pratiques.

Principales responsabilités du Conseil		
 Approuver les stratégies, les objectifs et les plans opérationnels	 Promouvoir les bons comportements et une culture commerciale éthique et intègre	 S'assurer du respect des lois et règlements et d'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.

Les 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 2023 :

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Réunions	✓ Quinze (15)
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Objectifs et stratégies	✓ Supervisé le progrès du 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 gouvernance d’entreprise, la culture, les incidences du cadre économique et politique, les relations avec les investisseurs 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 ainsi que 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 de leurs 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 des dirigeants du plan d’affaires en cours et celui à venir, des risques et des défis auxquels la Banque fait face, d’objectifs à court, moyen et long termes, de la transformation organisationnelle et des stratégies d’acquisition de clients, incluant des opportunités d’affaires et une revue des risques associés ✓ Examiné la mission et des initiatives du Réseau de la transformation lequel est chargé, entre autres, de soutenir l’atteinte de nos priorités stratégiques ✓ Examiné le portefeuille des investissements internationaux et la stratégie du secteur International ✓ Examiné et discuté des tendances et solutions en matière numérique ✓ Examiné la stratégie de distribution du réseau des succursales et du Centre Expérience Client
Gestion des risques	✓ Examiné et approuvé le plan de capital ✓ Examiné et approuvé le cadre d’appétit pour le risque de la Banque pour l’exercice 2023, notamment les énoncés, les mesures et les cibles d’appétit pour le risque ✓ Reçu les plans stratégiques des différents secteurs qui font état des risques auxquels la Banque est exposée ✓ Examiné et discuté des perspectives économiques et financières avec le chef économiste de la Banque
Communication de l’information financière	✓ 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 2022, la Notice annuelle 2022, les communiqués de presse déclarant les dividendes et l’information financière complémentaire ✓ Approuvé la nomination et la rémunération de l’auditeur indépendant ✓ Approuvé l’offre publique de rachat dans le cours normal des activités

CONSEIL D'ADMINISTRATION (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Gestion, performance et rémunération	✓ 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
Planification de la relève	✓ Approuvé la nomination d'Annick Guérard et Pierre Pomerleau à titre de nouveaux candidats au poste d'administrateur en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 21 avril 2023 ✓ Approuvé la nomination de Robert Paré à titre de président du Conseil ✓ Approuvé la composition du Conseil ainsi que la nomination des membres des comités et de leurs présidents ✓ Approuvé la nomination d'Arielle Meloul-Wechsler à titre de nouvelle candidate au poste d'administratrice en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque devant se tenir le 19 avril 2024 ✓ Approuvé la mise à jour des plans de succession et de 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 les nominations de membres au sein de l'équipe de direction : – Michael Denham, premier vice-président à la direction, Entreprises et Gestion privée – Étienne Dubuc, premier vice-président à la direction, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale (au 1^{er} janvier 2024) – Nancy Paquet, première vice-présidente, Gestion de patrimoine et coprésidente et cocheffe de la direction, Financière Banque Nationale (au 1^{er} novembre 2023)
ESG	✓ 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 21 avril 2023 ✓ Revu et approuvé les pratiques en matière de gouvernance ✓ Approuvé la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise ✓ Pris connaissance du Cahier Inclusion et diversité ✓ Approuvé la révision des mandats du CRG, CRH, CGR et CAU ainsi que la révision du mandat du président du conseil et des présidents de comités ✓ Approuvé la révision des normes d'indépendance des administrateurs ✓ Approuvé la révision de la Politique d'inclusion et de diversité du Conseil ainsi que les objectifs et le cadre s'y rattachant
Autres	✓ Approuvé la révision du programme de rémunération des administrateurs de la Banque ✓ Approuvé l'augmentation du montant pouvant être versée aux administrateurs en vertu des règlements administratifs de la Banque

Une évaluation de la performance du Conseil a eu lieu pour l'exercice 2023 et le Conseil estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Robert Paré
Président du Conseil

LES 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. Le Conseil peut, en outre, créer des comités ou sous-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, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux Membres de la haute direction, aux dirigeants ainsi qu'aux employés de la Banque
- ✓ peut inviter toute personne à assister sans droit de vote, à ses réunions, en tout ou en partie
- ✓ 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 les connaissances ou l'expertise nécessaires dans un délai raisonnable suivant sa nomination. Les programmes d'orientation et de formation continue des administrateurs décrits aux [pages 82 à 85](#) de la Circulaire peuvent contribuer à l'obtention des compétences recherchées.

La majorité 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.

COMITÉ D'AUDIT

Membres



Lynn Loewen,
Présidente



Maryse Bertrand



Pierre Blouin



Patricia
Curadeau-Grou

Le comité d'audit obtient des rapports faisant état de la gestion de la situation financière de la Banque. Il a pour rôle, notamment, d'examiner les principaux risques financiers auxquels la Banque est exposée et les mesures que la direction met en place pour les surveiller et les contrôler. Il recommande au Conseil de nommer l'auditeur indépendant qui sera proposé aux actionnaires.

COMITÉ D'AUDIT

Réunions	✓ Cinq (5) et une (1) réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques ✓ L'auditeur indépendant a assisté à chacune des réunions
Particularités des membres	✓ Ont les compétences financières requises au sens du Règlement 52-110 sur le comité d'audit ✓ Ne peuvent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque
Rencontres à huis clos	✓ La cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances ✓ La première vice-présidente, Audit interne ✓ L'auditeur indépendant
Autre rôle	✓ 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 2023 Nous avons notamment :
Examen des états financiers et des rapports de gestion et surveillance de leur intégrité	✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés intermédiaires résumés, des états financiers consolidés annuels audités, du Rapport annuel 2022, de la Notice annuelle 2022, des communiqués de presse déclarant des dividendes et de l'information financière complémentaire ✓ 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	✓ Examiné les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels et discuté des états financiers consolidés annuels et intermédiaires résumés ✓ Examiné et approuvé l'entente concernant les services de l'auditeur indépendant ✓ 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 2023 ✓ 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 2023 ✓ Supervisé l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et préautorisé l'octroi de certains mandats ✓ Pris connaissance du rapport annuel de l'auditeur indépendant sur la transparence ✓ Pris connaissance du rapport d'inspection du Conseil canadien sur la reddition de comptes
Examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne	✓ 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 ✓ Examiné les rapports de conformité liés à la Politique sur les lanceurs d'alertes ✓ Examiné le processus de la gestion des accès et les risques associés ✓ Révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à l'audit
Fonctions de supervision	✓ 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 annuel d'audit ✓ Obtenue 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 ✓ Pris connaissance de mandats ad hoc effectués par l'Audit interne ✓ Pris connaissance des 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 Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (LRPCFAT) ✓ 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

COMITÉ D'AUDIT (suite)

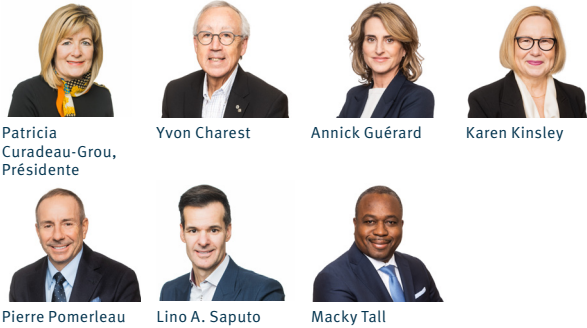
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Examen de la solidité financière	✓ Examiné, avec le CGR, la gestion actif-passif ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation du budget d'exploitation ✓ Examiné le plan d'efficience en lien avec le budget d'exploitation et la gestion des coûts ✓ Recommandé au Conseil l'approbation de paiement de coupons pour les billets avec remboursement de capital à recours limité ✓ Examiné la portée d'application de la norme IFRS 17 sur les contrats d'assurance en ce qui a trait à l'information financière qui sera divulguée par la Banque ✓ Examiné, avec le CGR, le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales ✓ Recommandé au Conseil l'approbation de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités ✓ Discuté des points d'intérêts des agences de notation et investisseurs de dette dans le contexte de la situation bancaire américaine
ESG	✓ Pris connaissance du Rapport GIFCC ✓ Examiné le rapport de la fonction d'Audit interne qui couvre, notamment, les risques liés au capital humain, à la culture d'entreprise, à la protection des renseignements personnels et à l'ESG ✓ Revu le rapport annuel de la fonction Finances et le budget d'exploitation de la Banque concernant, notamment, les initiatives et priorités ESG ✓ Examiné, avec le CGR, la portée d'application de la ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières et les normes IFRS S1 et S2 concernant la gestion des risques climatiques
Autres	✓ Recommandé au CRG et au Conseil d'approuver la révision de son mandat

Une évaluation de la performance du comité d'audit a eu lieu pour l'exercice 2023 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Lynn Loewen
Présidente du comité d'audit

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres



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 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	✓ Treize (13) 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 2023 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 dans le cadre d'une rencontre annuelle ✓ 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 ✓ Pris connaissance de l'information sur les changements importants apportés aux lois, règlements et autres règles, notamment en matière de protection des renseignements personnels, ainsi que sur les risques importants de non-conformité à la réglementation ✓ Examiné la posture de risque de la Banque face à des risques émergents ✓ Examiné, avec le CAU, la gestion actif-passif ✓ Examiné, avec le CAU, le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales ✓ Examiné les rapports sur les provisions pour prêts dépréciés pour le risque de crédit (IFRS 9) ✓ Approuvé le plan de règlement canadien en cas de faillite ✓ Examiné les rapports des simulations de crises relatives au risque de crédit ✓ Examiné et approuvé divers dossiers de crédit des clients de la Banque, conformément aux politiques d'approbation de crédit ✓ Révisé et approuvé les changements apportés à certaines limites sectorielles et à la méthodologie des limites ✓ Révisé certaines politiques relatives à la gestion des risques

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée (suite)	✓ Examiné les rapports trimestriels concernant le secteur pétrole et gaz ✓ Examiné, avec le CRH, les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ✓ Revu le portefeuille des investissements internationaux ✓ Examiné le portefeuille d'investissements privés ✓ Examiné le portefeuille de prêts immobiliers commerciaux ✓ Examiné les résultats d'une simulation de crise pour la Banque et ses filiales ✓ Examiné la gouvernance des filiales, y compris la gestion intégrée des risques de celles-ci
Examen et approbation du cadre d'appétit pour le risque	✓ 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	✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation du plan de capital ✓ Examiné la performance des modèles et paramètres servant à la gestion du risque de crédit et au calcul des ratios de capital réglementaire ✓ Examiné les rapports de gestion des liquidités ✓ Examiné et approuvé le plan de financement ✓ Examiné le rapport annuel de l'auditeur indépendant aux dirigeants de la Banque
Fonctions de supervision	✓ Examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité ✓ Obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité, veillé à ce que ces fonctions disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat et de leurs responsabilités et approuvé leur budget ✓ Examiné les rapports intermédiaires et annuel de l'agent principal de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, dont la conformité relativement à la Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (LRPCFAT) ✓ Pris connaissance des 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 ✓ Pris connaissance du plan annuel d'audit ✓ 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

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
ESG	✓ Pris connaissance des cibles relatives aux émissions financées ✓ Examiné les rapports intégrés de la gestion des risques qui contiennent notamment un suivi des risques reliés aux risques environnementaux et climatiques, de même que les risques sociaux ✓ Examiné les mises à jour sur les mesures et la divulgation des émissions de gaz à effet de serre du portefeuille pétrole et gaz et les cibles de décarbonisation ✓ Suivi l'évolution de la construction du nouveau siège social conformément aux objectifs de certification LEED et WELL ✓ Pris connaissance du Rapport GIFCC ✓ Examiné, avec le CAU, la portée d'application de la ligne directrice B-15 du BSIF et les normes IFRS S1 et S2 concernant la gestion des risques climatiques
Autres	✓ Recommandé au CRG et au Conseil d'approuver la révision de son mandat ✓ Revu le budget et l'échéancier de la construction du nouveau siège social de la Banque

Une évaluation de la performance du comité de gestion des risques a eu lieu pour l'exercice 2023 et le comité estime s'être acquitté de ses fonctions et responsabilités eu égard à son mandat.

Patricia Curadeau-Grou
Présidente du comité de gestion des risques

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres



Yvon Charest,
Président



Patricia
Curadeau-Grou



Karen Kinsley



Robert Paré



Macky Tall

Le comité de révision et de gouvernance se tient au fait des plus récentes tendances en matière de gouvernance et supervise la progression de la stratégie environnementale et sociale 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. De plus, il surveille l’application du cadre de protection des consommateurs et les mesures s’y rattachant. Il doit aussi s’assurer de la compétence et l’intégrité des administrateurs, planifier leur relève et partager les rôles et les responsabilités entre le Conseil et les comités. Il supervise l’évaluation de la performance et de l’efficacité du Conseil, de ses comités, des présidents de comités et des administrateurs. 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	✓ Cinq (5)
Autre rôle	✓ Agi à titre de comité de révision d’une filiale, soit Société de fiducie Natcan

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités	✓ Vérifié l’indépendance, l’éligibilité, la disponibilité et les compétences des membres du Conseil et des candidats à un poste d’administrateur ✓ Révisé et recommandé au Conseil d’approuver la révision aux normes d’indépendance des administrateurs ✓ Révisé et recommandé au Conseil d’approuver la Politique d’inclusion et de diversité du Conseil ainsi que les objectifs et l’encadrement s’y rattachant ✓ Révisé la matrice des compétences des administrateurs ✓ Examiné et recommandé au Conseil l’approbation de sa composition, celle de ses comités ainsi que la nomination des membres des comités et de leurs présidents ✓ Obtenu l’assurance que chaque administrateur se conforme au Code de conduite et aux normes en matière de conflit d’intérêts ✓ Examiné et recommandé la révision des mandats du CRH, du CGR, du CAU, du président du Conseil ainsi que celui des présidents de comités ✓ Recommandé au Conseil d’approuver la révision de son propre mandat
Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs	✓ Revu la méthodologie adoptée quant à l’évaluation du Conseil et de son président, des comités et de leurs présidents et des administrateurs ✓ Examiné les résultats de l’évaluation de la performance et de l’efficacité du Conseil et de ses membres, du président du Conseil, des comités et de leurs présidents et informé le Conseil ✓ Élaboré un plan d’action annuel selon les résultats obtenus et informé le Conseil ✓ Effectué un suivi périodique de la mise en œuvre des objectifs et propositions établis dans le plan d’action 2022-2023

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Orientation et formation des administrateurs	✓ Effectué des suivis périodiques sur l'intégration et l'orientation des nouveaux administrateurs ✓ Mis à jour le programme de formation des administrateurs ✓ Identifié des formations pour les administrateurs
Planification de la relève des administrateurs et du président du Conseil	✓ Examiné la composition du Conseil, la diversité, la durée du mandat de chaque administrateur en poste, la complémentarité des compétences et des expériences au sein du Conseil ✓ Évalué les candidatures potentielles au poste d'administrateur ✓ Recommandé au Conseil d'approuver la nomination d'Annick Guérard et Pierre Pomerleau à titre de nouveaux candidats au poste d'administrateur en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 21 avril 2023 ✓ Recommandé au Conseil d'approuver la nomination de Robert Paré à titre de président du Conseil ✓ Recommandé au Conseil d'approuver la nomination d'Arielle Meloul-Wechsler à titre de nouvelle candidate au poste d'administratrice en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque devant se tenir le 19 avril 2024
Rémunération des administrateurs et assurances	✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver 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 ✓ Examiné et recommandé au Conseil d'approuver l'augmentation du montant pouvant être versé aux administrateurs en vertu des règlements administratifs de la Banque
Encadrement des questions de gouvernance	✓ Examiné les mises à jour relatives à l'évolution de la réglementation, des lignes directrices et de la gouvernance, et recommandé au Conseil des modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque ✓ 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 21 avril 2023 ✓ Examiné les pratiques sur la tenue des assemblées d'actionnaires ✓ Examiné l'évolution du programme de dialogue avec les parties prenantes ✓ Reçu le rapport sur la reddition annuelle de conformité au cadre de gouvernance des filiales

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Encadrement des questions en matière de responsabilité environnementale et sociale	✓ Examiné périodiquement la stratégie de responsabilité environnementale et sociale des secteurs d'exploitation ✓ Examiné l'évolution de la structure de gouvernance et des priorités ESG ✓ Examiné semestriellement le progrès aux priorités ESG de la Banque, incluant les cibles, les engagements et les résultats des agences de notation ✓ Examiné les mesures et les nouvelles cibles relatives aux émissions financées des secteurs de l'immobilier commercial et de production d'énergie ✓ Examiné les tendances en matière de responsabilité environnementale et sociale ainsi que les meilleures pratiques de gouvernance s'y rattachant ✓ Discuté de l'adhésion de la Banque au programme de certification des Relations Progressistes avec les Autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise Autochtone ✓ Examiné les tendances en matière de biodiversité ✓ Examiné et discuté des propositions d'actionnaires soumises en matière de responsabilité environnementale et sociale ✓ Reçu le Rapport ESG et le Rapport GIFCC ✓ Reçu le Rapport sur les Principes bancaires responsables ✓ Examiné, en collaboration avec le CRH, le rapport de l'Audit interne sur le statut d'avancement des priorités ESG et l'impact sur l'enveloppe de rémunération des dirigeants
Encadrement des questions de révision, de déontologie et des mesures de protection des consommateurs	✓ Reçu un suivi sur l'implantation de nouvelles mesures relatives à la protection des consommateurs et de traitement des plaintes ✓ Reçu les politiques internes liées au cadre de protection des consommateurs ✓ Examiné le rapport semi-annuel de la chef de conformité en matière de protection des consommateurs et de traitement des plaintes ✓ Discuté semestriellement avec la fonction Conformité et le Bureau de révision des plaintes clients de l'opérationnalisation des mesures visant les consommateurs et de leur efficacité ✓ Approuvé les rapports annuels en matière de protection des consommateurs pour soumission au Commissaire de l'Agence de consommation en matière financière du Canada ✓ Examiné le rapport annuel sur la déontologie et examiné l'application du Code de conduite et des politiques et normes y découlant ✓ Reçu le rapport annuel du Bureau de l'Ombudsman des employés ✓ Examiné les rapports et la mise en œuvre de mécanismes d'application des dispositions législatives relatives aux opérations avec des apparentés

Une évaluation de la performance du comité de révision et de gouvernance a eu lieu pour l'exercice 2023 et le comité 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



Le comité de ressources humaines supervise et approuve la gestion des risques en matière de rémunération, les politiques et principaux programmes de rémunération, les principales stratégies et pratiques en matière de culture et de gestion des talents, les plans de relève pour les dirigeants, les régimes de retraite et la communication avec les parties prenantes. 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, programmes et pratiques, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, tant sur le plan physique et mental que financier sont prioritaires. Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération travaille de concert avec le comité.

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Réunions	✓ Sept (7)
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de ressources humaines, incluant la rémunération et la culture organisationnelle	✓ 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 la santé et le bien-être des employés, tant sur le plan physique et mental que financier ✓ Recommandé au Conseil l’approbation des cibles et des paramètres du programme annuel de rémunération incitative (PRI) couvrant plus de 19 000 employés et des paramètres du programme SYNERGIE – Dirigeants visant les Membres de la haute direction et les dirigeants pour les exercices 2023 et 2024, incluant les priorités ESG ✓ En collaboration avec le CRG, examiné l’évolution des priorités ESG et son impact sur l’enveloppe SYNERGIE – Dirigeants, puis approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, moyen et long termes pour 2023 ✓ Approuvé le budget d’augmentations salariales pour 2024 ✓ Examiné, avec le CGR, les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ✓ Examiné et approuvé les modifications proposées à certains programmes de rémunération, notamment les programmes de rémunération différée à moyen et à long termes ainsi qu’un des programmes de rémunération variable à court terme ✓ Examiné le rapport qui traite de la culture, élément distinctif de la marque employeur de la Banque, de l’accès au talent clé pour croître, performer et évoluer ainsi que du soutien à l’engagement des équipes ✓ Discuté de l’évolution de notre culture entrepreneuriale en tant que stratégie différenciatrice

4. Le Conseil et ses comités

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de ressources humaines, incluant la rémunération et la culture organisationnelle (suite)	✓ Examiné le rapport sur l'équité et la transparence en matière de rémunération ✓ Examiné trimestriellement le tableau de bord du secteur 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 employés
Gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction	✓ 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 ✓ Évalué la performance du président et chef de la direction par rapport à son rôle et ses responsabilités, aux résultats financiers, aux objectifs annuels tirés du plan d'affaires à moyen terme et aux indicateurs clés de performance incluant les priorités ESG, ainsi que par rapport à 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	✓ 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 des Autres 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 recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération pour l'exercice 2023
Révision du plan de succession et de développement de la relève des Membres de la haute direction et des dirigeants	✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la mise à jour du plan de succession et de développement de la relève des Membres de la haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des dirigeants de la Banque en tenant compte de nos principes en matière d'inclusion et de diversité ✓ Examiné et recommandé au Conseil l'approbation de la nomination, du mandat et de la rémunération des nouveaux membres qui se sont joints à l'équipe de direction au cours de l'exercice 2023
Supervision des régimes de retraite et d'avantages sociaux	✓ Examiné un rapport portant sur le rendement, la prise de risques et la gouvernance du fond 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 ✓ Reçu le rapport annuel sur la gouvernance et la gestion des risques des régimes de retraite ainsi qu'une mise à jour trimestrielle ✓ Reçu le rapport de l'administrateur sur le Programme d'allocation après retraite (PAAR) pour les dirigeants ✓ Approuvé la nomination des membres du comité de retraite

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Engagement auprès des parties prenantes et respect des normes de gouvernance	✓ 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 ✓ Examiné, en collaboration avec le CRG, le rapport de l'Audit interne sur le statut d'avancement des priorités ESG ✓ Vérifié que chacun des Membres de la haute direction ainsi que les responsables des fonctions de supervision respectent le Code de conduite et les normes de la Banque en matière de conflit d'intérêts ✓ Examiné les résultats de l'autoévaluation des connaissances et de l'expertise des membres du CRH en matière de gestion des risques ✓ Examiné le sommaire du rapport de l'Audit interne sur la gouvernance du risque humain ✓ Suivi les échanges avec des actionnaires institutionnels de la Banque et des agences de notation
Autres	✓ Recommandé au CRG et au Conseil d'approuver la révision de son mandat

Une évaluation de la performance du comité de ressources humaines a eu lieu pour l'exercice 2023 et le comité 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



Maryse Bertrand



Lynn Loewen



Rebecca McKillican

Le comité de technologie supervise l'application de la stratégie technologique et s'assure qu'elle répond aux besoins des clients et des employés de la Banque ainsi qu'à ses objectifs d'affaires, entre autres, dans l'élaboration de solutions technologiques et dans la promotion de meilleures pratiques en lien avec la technologie de l'information. Le comité s'assure d'être informé de toute situation pouvant mettre en péril les actifs technologiques de la Banque et des impacts sur la clientèle. Il examine également les investissements technologiques importants. De plus, il supervise les risques technologiques, notamment en ce qui a trait à la cybercriminalité, aux renseignements personnels, à la désuétude et à l'intelligence artificielle.

COMITÉ DE TECHNOLOGIE

Réunions	✓ Cinq (5)
Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Stratégie technologique	✓ Examiné la stratégie technologique, dont les investissements et les opportunités, ainsi que son alignement avec la stratégie d'affaires de la Banque ✓ Examiné l'avancement de la stratégie relative à la numérisation des services, l'automatisation et l'offre numérique ✓ Examiné la stratégie d'intelligence artificielle de la Banque et de son utilisation, incluant la vision, la mission, le modèle opérationnel, les défis, les aspects liés à la gouvernance, à l'éthique et à la gestion des risques ✓ Examiné trimestriellement les risques et enjeux en matière ESG soulevés par les différents secteurs et veillé à l'alignement de la stratégie technologique afin d'appuyer les diverses lignes d'affaires
Transformation, investissements et actifs technologiques	✓ 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 les rapports intermédiaires concernant la livraison des services technologiques incluant le suivi des projets et la modernisation de la technologie ✓ Examiné la méthodologie, les risques et les impacts de la dette technologique

COMITÉ DE TECHNOLOGIE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations pendant l'exercice 2023 Nous avons notamment :
Cybersécurité et vigie technologique	✓ Examiné l'efficacité du programme de cybersécurité et les pratiques de cyber-résilience, dont la posture de risque en matière de cybersécurité ✓ Examiné les rapports intermédiaires des risques technologiques, y compris les cyber risques 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 ✓ Veillé à la conformité aux exigences législatives et réglementaires ✓ Pris connaissance de la Politique en matière de gestion des risques liés aux technologies et du cyber risque ✓ Pris connaissance de la Politique corporative de sécurité de l'information ✓ Examiné le processus de la gestion des accès ✓ Examiné les tendances et l'évolution des marchés en matière de technologies de l'information et des projets relatifs à la technologie financière, notamment sur le système bancaire ouvert
Protection des renseignements personnels	✓ Examiné la stratégie relative aux données, de leur sécurité, de leur utilisation et de leur conservation ✓ Examiné les priorités et les projets en matière de protection des renseignements personnels ✓ Reçu un suivi trimestriel sur l'état des lieux en matière de protection des renseignements personnels ✓ Pris connaissance du Cahier de protection des renseignements personnels

Une évaluation de la performance du comité de technologie a eu lieu pour l'exercice 2023 et le comité 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. 65
Culture et intégrité	P. 69
Composition du Conseil	P. 70
Diversité	P. 74
Planification de la relève, évaluation et formation	P. 79
Gouvernance des filiales	P. 85
Engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)	P. 86
Dialogue avec les parties prenantes	P. 90

Références

Le Rapport ESG, le Rapport GIFCC (rapport climatique) et le Cahier Inclusion, Diversité et Équité 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 d'inclusion et de diversité du Conseil
- › Normes d'indépendance des administrateurs
- › Politique de vote à la majorité (cette politique est intégrée par renvoi à la Circulaire)
- › Politique sur l'accès aux procurations

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

- › Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes
- › 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

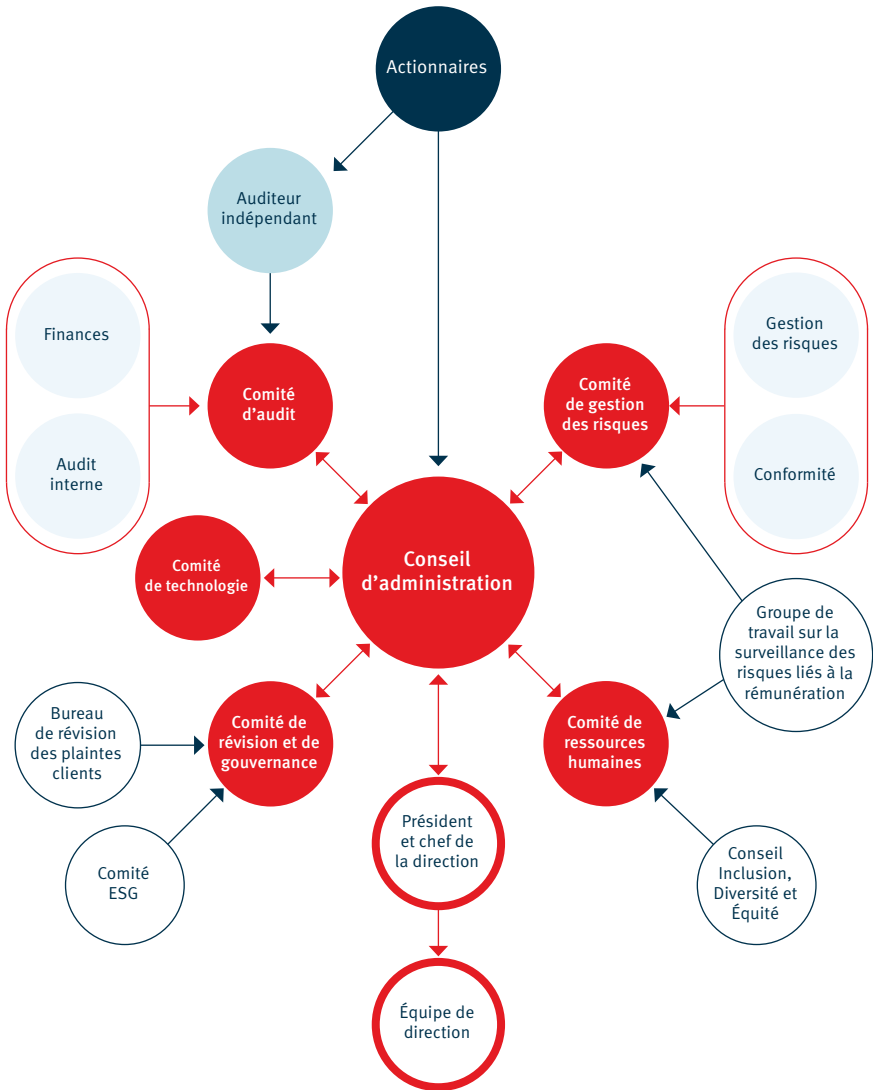
Le Conseil est indépendant de la Banque et de la direction afin qu'il puisse exercer son rôle de surveillance adéquatement.

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, de façon objective, au Conseil et à la direction de la Banque :
 - une assurance indépendante sur l'efficacité des principaux processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne;
 - 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 les assemblées d'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.

Notre Code de conduite

Le conseil 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.

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 nos actions. Ces principes guident le Conseil dans l'accomplissement de son mandat, y compris les décisions importantes qu'il est amené à prendre et les politiques qu'il adopte. Il définit les normes de conduite souhaitées 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. Le Conseil est d'avis que le fait de compter des administrateurs ayant différents parcours et provenant de diverses industries est un atout, car ils apportent au Conseil une vision différente utile lors de la supervision de la stratégie de la Banque.

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. Vous pouvez consulter ces compétences, ainsi que les raisons pour lesquelles elles sont utiles pour le Conseil à la [partie 2](#).

Annuellement, les administrateurs procèdent à l'auto-évaluation de leurs compétences, puis celles-ci sont reflétées dans la matrice des compétences 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 notre nouvelle candidate, Arielle Meloul-Wechsler, 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.

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'actionnariat 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
- › 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 2023, 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, 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 et ses comités se sont rencontrés fréquemment en 2023 :

Conseil	CAU	CGR	CRG	CRH	CT	Total
15 réunions	6 réunions	14 réunions	5 réunions	7 réunions	5 réunions	52 réunions

Le Conseil s’attend à ce que chacun des administrateurs 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 2023, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil et des comités des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 99 %.

Assiduité des administrateurs ayant siégé au Conseil au cours de l’exercice 2023, mais n’étant pas candidats à un poste d’administrateur :

Administrateur	Date à laquelle il a cessé ou 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	90 %
Pierre Thabet	21 avril 2023	100 %
Maryse Bertrand	19 avril 2024	100 %
Lino A. Saputo	19 avril 2024	100 %

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.

5. Pratiques de gouvernance

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.

À la suite de l'assemblée, aucun administrateur ne siègera simultanément avec un autre administrateur de la Banque au conseil d'administration d'une autre société ouverte.

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

La Banque et le Conseil croient à l'importance d'avoir un conseil représentatif des clients et employés de la Banque, de même que des communautés où elle est active. Nous croyons qu'un conseil équilibré et diversifié comporte de nombreux avantages, comme la complémentarité des compétences, la présence de différents points de vue et une bonne compréhension des besoins et des attentes de nos parties prenantes. De plus, une culture d'inclusion favorise des débats francs et constructifs au sein du Conseil, de ses comités et lors des échanges avec la direction.

En 2023, le Conseil a révisé sa [Politique d'inclusion et de diversité](#) afin de préciser son objectif d'accroître l'inclusion et la diversité au sein du Conseil, en visant la parité et en maintenant la présence d'au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes parmi les administrateurs indépendants.

Lors de l'évaluation de la composition du Conseil, de la planification de la relève et de l'évaluation de nouveaux candidats au poste d'administrateur, le comité de révision et de gouvernance s'assure de se conformer à la législation applicable et considère un ensemble de facteurs, dont les besoins actuels et futurs du Conseil, notre réalité d'affaires et géographique, en plus de nos exigences en matière d'indépendance, de compétence, de disponibilité, d'intégrité et d'adhésion aux valeurs de la Banque.

Afin d'atteindre notre objectif d'accroître l'inclusion et la diversité au sein du Conseil, le comité tient également compte des critères suivants :

- l'identité de genre et l'appartenance aux groupes sous-représentés suivants : minorités visibles, Autochtones, personnes en situation de handicap (visible ou non) et membres des communautés LGBTQ2+
- d'autres facteurs de diversité, comme l'âge, l'appartenance à un groupe ethno-culturel ou le lieu de résidence
- la présence de différents profils ayant un vaste éventail d'expériences et de parcours professionnels, de connaissances et de compétences complémentaires

Le Conseil s’appuie sur les outils mis en place par le comité de révision et de gouvernance :

- › processus robuste de planification de la relève
- › une limite à la durée du mandat des administrateurs
- › un bassin de candidats conforme à notre objectif et aux critères ci-dessus, mis à jour en continu
- › la possibilité de recourir aux services de conseillers externes afin d’identifier des candidats potentiels

De plus, le président du Conseil et les présidents des comités sont chargés de favoriser l’inclusion en cultivant un climat d’ouverture et de respect où chaque membre peut jouer pleinement son rôle.

Le comité de révision et de gouvernance évalue régulièrement la composition du Conseil en se basant notamment sur les données suivantes :

- › les résultats agrégés du questionnaire d’autoidentification auquel les administrateurs répondent sur une base volontaire
- › les résultats de l’évaluation annuelle des administrateurs sur la composition, la diversité et le climat d’inclusion au sein du Conseil

Si les treize candidats à un poste d’administrateurs sont élus à l’assemblée, le Conseil comptera six femmes, soit 50 % des administrateurs indépendants.

Au 20 février 2024 :

- › Le Conseil compte une personne s’étant identifiée comme une minorité visible
- › La proportion de femmes siégeant au Conseil est de 43 % (46 % des administrateurs indépendants)
- › Le comité d’audit et le comité de gestion des risques sont présidés par des femmes
- › La représentation des femmes au Conseil et aux comités est la suivante :

Conseil	CAU	CGR	CRG	CRH	CT
6/14 43 %	3/4 75 %	3/7 43 %	2/5 40 %	2/5 40 %	3/4 75 %

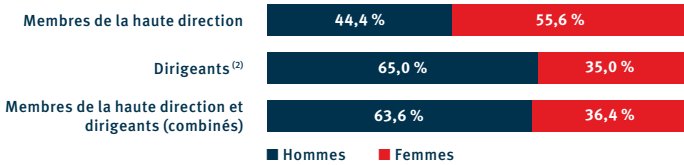
Diversité à la haute direction et direction⁽¹⁾

Offrir un environnement inclusif et diversifié, où chaque personne peut être elle-même et se développer en toute confiance, est essentiel pour permettre l’essor de tous les talents. À cette fin, la Banque poursuit le déploiement de différentes initiatives pour favoriser l’inclusion, l’équité 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. Sur une base trimestrielle, un statut de la progression de cette représentation est fait à l’équipe de direction et au comité de ressources humaines via les tableaux de bord Expérience employé.

Suite aux efforts réalisés dans le cadre du plan triennal 2020-2023, la représentation des femmes au sein des postes de dirigeants⁽²⁾ et Membres de la haute direction au 31 décembre 2023 était de 36,4 % sur une cible établie à 36 % pour cette période.

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 :



Dans le cadre du plan triennal 2024-2026 présenté au comité de ressources humaines, la cible de représentation des femmes occupant des postes de dirigeants⁽²⁾ et Membres de la haute direction a été révisée à 39 % pour 2026. La cible de représentation de personnes des minorités visibles a également été révisée. Cette cible est passée de 7 % en 2023, à 12 % en 2026 alors qu’actuellement les personnes des minorités visibles représentent 9,3 % des postes de dirigeants⁽²⁾ et Membres de la haute direction. Ces cibles ont fait l’objet d’un exercice rigoureux de révision de nos engagements corporatifs et appuient les priorités de la Banque en matière de culture et de talent, soit :

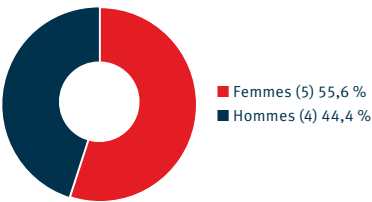
- Créer un milieu ouvert et inclusif où toutes et tous se sentent reconnus et se réalisent pleinement.
- Bâtir des équipes diversifiées et représentatives de la société et des communautés dans lesquelles la Banque fait affaire et accéder au meilleur talent.
- Renforcer notre positionnement à titre d’employeur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

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, Diversité et Équité](#).

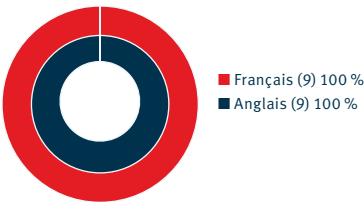
(1) Employés réguliers, actifs travaillant au Canada au 31 décembre 2023.
(2) Le mot « dirigeants » désigne les vice-présidents et premiers vice-présidents excluant les Membres de la haute direction.

Les Membres de la haute direction en quelques données

Diversité et genre



Langues maîtrisées



Conseil Inclusion, Diversité et Équité

Le Conseil Inclusion, Diversité et Équité de la Banque, présidé par une personne 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, la diversité et l'équité dans toute l'organisation. Le Conseil Inclusion, Diversité et Équité a également pour mandat de définir les objectifs et la stratégie inclusion, diversité et équité de la Banque, de mettre en place les principes directeurs, les politiques et les programmes requis, de prioriser les actions à prendre en vue de l'atteinte des objectifs, de s'assurer d'une exécution transversale cohérente, et finalement de mesurer, d'analyser et de rendre compte des avancées trimestriellement, auprès de l'équipe de direction et du comité de ressources humaines.

La dernière année a été marquée par plusieurs réalisations. Parmi celles-ci, mentionnons le déploiement d'un parcours d'apprentissage inclusion, diversité et équité, incluant le développement de la posture interculturelle pour tous les dirigeants, gestionnaires et employés, la livraison de notre plan en matière d'accessibilité et la complétion notre première année de certification du Programme des relations progressistes avec les Autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. La Banque s'est également associée à la Banque de développement du Canada pour le lancement de « FORTES », une initiative visant à faciliter l'avancement des femmes dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). D'autres initiatives audacieuses ont vu le jour, telles que le projet-pilote du programme « Bienvenue à bord » jumelant des employés nouvellement arrivants au Canada avec une personne ressource interne.

Notre engagement à faire de la Banque une entreprise plus inclusive, diversifiée et équitable a été salué à plusieurs reprises par des organismes externes. La Banque a reçu pour une quatrième année consécutive, la Certification Parité Niveau Platine, soit la plus haute distinction décernée par l'organisme La Gouvernance au féminin. La Banque Nationale a également reçu le prix « Équité, diversité et inclusion » au Gala RH organisé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés pour son Programme de sponsorship inclusion et diversité.

Plan triennal 2024-2026

Le nouveau plan triennal 2024-2026 de la Banque repose sur une stratégie et des orientations claires, établies en collaboration avec le Conseil Inclusion, Diversité et Équité. Celles-ci s'appuient 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. En plus de miser sur le dialogue, l'engagement et l'action au quotidien afin de favoriser l'inclusion et le développement des différents groupes d'employés (les femmes, les personnes des minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les personnes des communautés LGBTQ2+), la Banque s'est dotée

5. Pratiques de gouvernance

de trois principes directeurs en matière d'inclusion, diversité et équité afin d'aligner nos stratégies et nos actions :

- › Faire preuve de curiosité et valoriser les différences
- › Adapter nos façons de faire pour que chaque personne vive une expérience équitable
- › Lever les obstacles et mettre en place des mesure intentionnelles

Cette décision réaffirme notre volonté de faire vivre concrètement nos valeurs à travers nos différentes pratiques, de même que nos produits et services. C'est aussi une façon de mettre en valeur le travail déjà réalisé et de soutenir les efforts de demain pour continuer à évoluer dans un environnement inclusif.

La Banque poursuit également 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.

Vous trouverez les initiatives et les réalisations mises de l'avant par la Banque dans le [Cahier Inclusion, Diversité et Équité](#).

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 ou en matière environnementale et sociale, incluant l'évolution des attentes des employés en matière d'emploi et la course aux talents qui se poursuit. 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. D'ailleurs, une formation sur la compétence interculturelle et inclusive a été déployée cette année auprès de tous les dirigeants. De plus, un accompagnement personnalisé en coaching et en mentorat permet d'appuyer le développement d'équipes de direction inspirantes, performantes et engagées.

Le processus annuel de planification de la relève des Membres de la haute direction est un élément 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 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. L'objectif est d'assurer une vue globale des successeurs à haut potentiel, de ceux occupant des postes critiques, d'apprendre à connaître les candidats identifiés comme 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. Le comité se penche également sur l'état du bassin des cadres seniors qui constituent 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	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. 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 « Conseil d'administration » sur bnc.ca/gouvernance.
Autres propositions	Les actionnaires qui ne remplissent pas les critères minimaux pour faire une proposition officielle, ou qui choisissent de ne pas le faire, peuvent néanmoins et en tout temps recommander des candidats à l'élection au Conseil. Les noms de ces candidats et les informations à l'appui doivent être soumis à l'attention du secrétaire corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4 ^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

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

- **Nombre de mandats maximum** : Un administrateur ne pourra pas solliciter le renouvellement de son mandat au-delà de la 12^e assemblée annuelle suivant sa première élection. Sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, le Conseil pourra cependant décider qu'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. Une telle circonstance ne s'est jamais présentée depuis l'adoption de cette ligne directrice.
- **Âge limite** : Aucun
- **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, s'il n'obtient pas la majorité (50 % plus un) des voix exprimées sur son élection.

Un administrateur élu dans ces circonstances devra remettre sans délai sa démission au comité de révision et de gouvernance. Le comité fera une recommandation au Conseil, qui devra, dans les 90 jours de la date de l'élection, accepter la démission, à moins de circonstances exceptionnelles. La Banque publiera sans délai 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. La Politique est disponible sur [bnc.ca/gouvernance](#) sous la page « Conseil d'administration » et est intégrée par renvoi à la Circulaire.

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 des responsabilités du Conseil et de ses comités, conformément à leur mandat respectif, de même que 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.

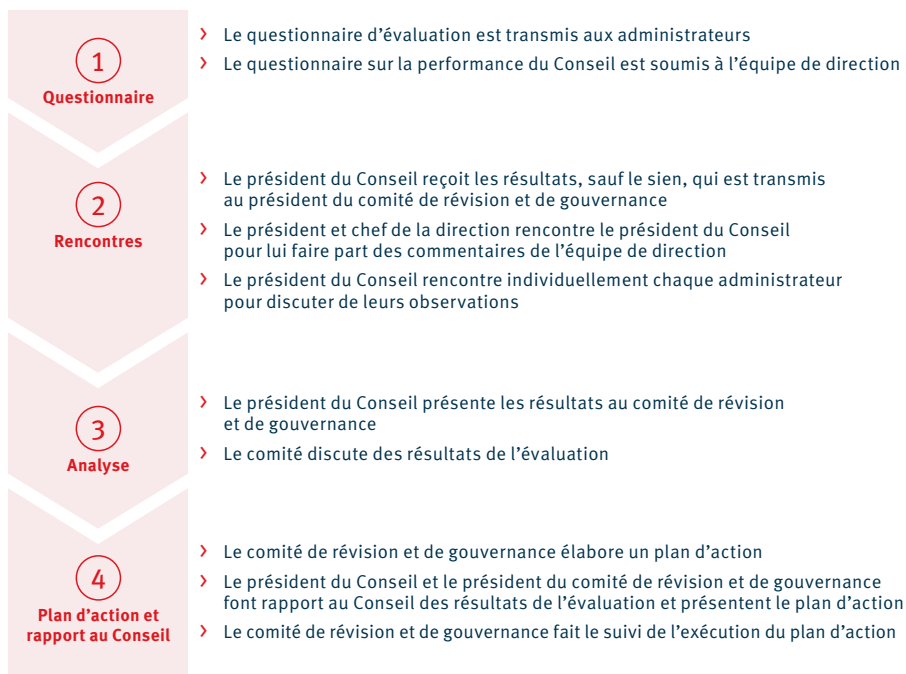
Ils évaluent ensuite leur propre contribution en tant que membre du Conseil et de comité(s) et leurs compétences, ainsi que celles de leurs pairs. Ils identifient également les domaines dans lesquels ils aimeraient recevoir de la formation, et selon les priorités du Conseil et des comités, identifient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



En 2022-2023, 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 2022. Par exemple, le Conseil et certains comités ont bénéficié d'une visibilité accrue sur la stratégie ESG et 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 notre nouveau siège social, sur les enjeux économiques et géopolitiques, sur les avancées en matière de technologie et cybersécurité, ainsi qu'un suivi soutenu du plan stratégique.

Lors de l'évaluation effectuée en 2023, 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 se basant sur les commentaires recueillis, le comité a identifié certaines possibilités d'amélioration, dont il supervisera l'exécution par le biais du plan d'action présenté aux membres.

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. Ainsi, un plan de formations personnalisé peut être offert selon le parcours de développement de chaque administrateur, incluant en prévision de ses fonctions à venir (auprès d'un comité, par exemple), ou à sa demande.

Les nouveaux administrateurs participent à une formation et à des séances de mentorat portant sur leurs fonctions en tant que membre du Conseil et des comités et sur les attentes du Conseil envers chaque administrateur.

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 vice-présidente et cheffe, Relations investisseurs, le premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif, le premier vice-président, Gestion intégrée des risques, et la Première vice-présidente, Communications, Affaires publiques et ESG 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. Cette année, certains administrateurs se sont rendus au Cambodge afin de visiter les installations d'Advanced Bank of Asia Limited (ABA Bank) et de rencontrer les dirigeants locaux. À la même occasion, ils se sont entretenus avec la direction de ATA IT Ltd, notre filiale thaïlandaise. Les administrateurs ont également visité le chantier du futur siège social de la Banque.

Au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue.

En 2023, le comité de révision et de gouvernance a revu le programme de formation continue, notamment afin de faciliter l'accès à de la formation et à de l'information pertinente hors des réunions du Conseil. La Banque encourage les administrateurs à participer à des programmes de formation offerts par la Banque et par divers organismes externes et met à leur disposition un calendrier de formations sélectionnées selon les besoins actuels et futurs du conseil.

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.

Les administrateurs ont également accès en tout temps à une liste de ressources pertinentes sur des sujets d'intérêt pour le Conseil et ses comités. De plus, 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

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 réunions des comités du Conseil dont ils ne sont pas membres et peuvent y assister en donnant un préavis au président de ce comité. De plus les administrateurs sont invités à toutes les séances de formation offertes dans le cadre des réunions du Conseil et de ses comités, même lorsqu'elles ont lieu lors de réunions de comités dont ils ne sont pas membres.

Le tableau ci-dessous présente les formations dispensées par la Banque lors des réunions du Conseil ou de ses comités pendant l'exercice :

Trimestre	Formations dispensées par la Banque	Participants
T1	Expérience client : tendances en matière digitale	Conseil
	Priorités en matière de relations avec les investisseurs	Conseil
	Stratégie ESG : Marchés financiers – Finance durable et programme d'obligations durables	CRG
	Évolution de la protection des renseignements personnels à la Banque	CT
T2	Réseau de la transformation : mission et initiatives en cours	Conseil
	Mise à jour économique	Conseil
	Certification : Relations progressistes avec les Autochtones	CRG
	Biodiversité : une question de préservation	CRG
	Intégrité et confidentialité des données	CT
T3	Points d'intérêt des investisseurs et agences de notation – situation des banques régionales aux États-Unis	CAU
	Évolution de notre culture entrepreneuriale	CRH
	Stratégie ESG : Banque Nationale Investissements inc.	CRG
	Gouvernance des filiales : Banque Nationale Investissements inc.	CGR
	Tendances et portrait des fintechs	CT
T4	Stratégie ESG : secteur Entreprises et Gestion privée	CRG
	Stratégie ESG : secteur Particuliers	CRG
	Nouvelles technologies en matière d'intelligence artificielle	CT
	Profil et données client	CT
	Gouvernance des filiales : Natbank, N.A.	CGR
	Gouvernance des filiales : Financière Banque Nationale inc. (Marchés Financiers)	CGR
	Regard sur le portefeuille de prêts immobiliers commerciaux	CGR
	Mise en œuvre d'IFRS 17	CAU
	L'équité et transparence salariale – Survol	CRH
	Perspectives talent et culture 2023-2026	CRH
	Stratégie de distribution du secteur Particuliers : Réseau des succursales et Centre Expérience Client	Conseil
	Mise à jour économique	Conseil
	Mise à jour sur la ligne directrice B-15 : Gestion des risques climatiques	CGR et CAU
	Mise à jour sur les normes IFRS S1 et S2 en matière de communication de l'information liée aux questions climatiques et à la durabilité	CGR et CAU
	Gestion actif-passif	CGR et CAU

Afin d’enrichir davantage leurs connaissances, les administrateurs assistent également à des conférences et des séances de formations offertes par des organismes reconnus hors du cadre des réunions du Conseil et des comités. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des sujets de formations auxquelles certains administrateurs ont assisté pendant l’exercice :

Sujets de formations dispensées par des organismes reconnus	
➤ Environnement et changements climatiques	➤ Gestion de crise et rôle du conseil
➤ Innovation, technologie et cybersécurité	➤ Transition énergétique
➤ Divulgateion liée au climat	➤ Activisme actionnarial
➤ Rémunération exécutive	➤ Réalités Autochtones et compétences culturelles
➤ Gouvernance	➤ Éthique commerciale

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 leur 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 au comité de révision et de gouvernance. 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. Le cadre est révisé de façon périodique afin de refléter l’évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance des filiales.

Surveillance par la BNC

Ensuite, la gouvernance des filiales est assurée par le premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Banque, conjointement avec les secteurs de Conformité et Gestion des risques. 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 leur appétit pour le risque et leur environnement réglementaire.

Cette approche centralisée facilite l’atténuation des risques 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 les meilleures pratiques 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. L'adoption d'une culture d'éthique forte, d'une gestion rigoureuse des risques et de saines pratiques de gouvernance, lesquelles soutiennent, entre autres, la transition énergétique harmonieuse et l'inclusion et la diversité, permettent 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, gays, bisexuels, transgenres et intersexués.

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

Nos principes ESG

ENVIRONNEMENT	SOCIAL	GOUVERNANCE
 Nous travaillons au développement d'une économie verte 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	 Nous enrichissons les communautés 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	 Nous gouvernons selon les plus hautes normes 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

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

Nos réalisations ESG

L'appui au développement durable fait partie intégrante de notre mission commune. Depuis les dernières années, nous avons franchi plusieurs jalons clés. Voici le portrait de nos principales réalisations, cibles et engagements ESG.

- 
- 2023**
 - » Cible de réduction de 50 % de l'intensité du portefeuille du secteur immobilier commercial d'ici 2030 ⁽¹⁾
 - » Cible de réduction de 33 % de l'intensité du portefeuille du secteur de la production d'énergie d'ici 2030 ⁽¹⁾
 - » Publication d'une matrice d'importance relative portant sur les enjeux de développement durable prioritaires
 - » Nouvelle structure de gouvernance ESG
 - » Révision de la politique d'inclusion et de diversité du conseil d'administration
 - 2022**
 - » Cible de réduction de 31 % de l'intensité du portefeuille du sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz canadiens d'ici 2030 ⁽¹⁾
 - » Rémunération des dirigeants liée à l'atteinte des priorités ESG appliquée via SYNERGIE – Dirigeants
 - » 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)
 - » Publication de la Politique sur la prévention de la discrimination au travail
 - » Publication de la Ligne directrice sur le dialogue avec nos parties prenantes
 - 2021**
 - » Adhésion au Partenariat pour la comptabilité financière du carbone
 - » Adhésion à l'alliance bancaire Net Zéro
 - » Cible d'émission nette nulle pour nos propres activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 ⁽¹⁾
 - » 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 des premiers Cahier Inclusion et diversité et Cahier de protection des renseignements personnels
 - » Publication du premier Rapport sur la protection des aînés
 - 2020**
 - » Publication des premiers Rapports ESG et GIFCC
 - » Publication de la Déclaration des droits de la personne
 - » Signature des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU
 - » Adhésion à l'Initiative BlackNorth
 - » Cible de réduction de 25 % des émissions de gaz à effet de serre de nos propres opérations d'ici la fin 2025 ⁽¹⁾
 - 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

(1) Pour tous les détails concernant les cibles et les engagements en matière climatique, notamment leur portée, consultez notre rapport GIFCC (rapport climatique) sur le site bnc.ca/esg.

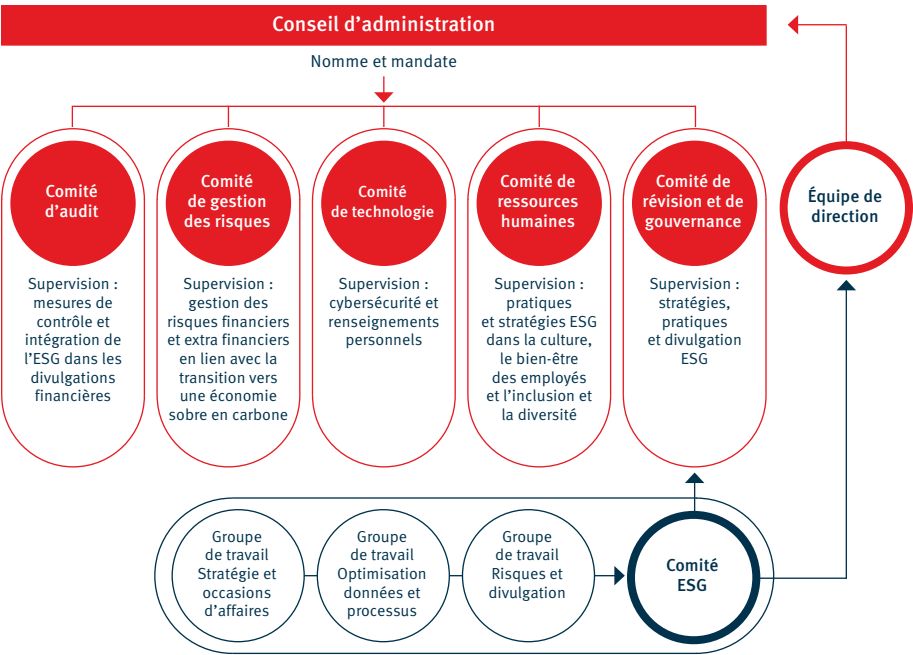
Notre approche en matière de gouvernance ESG

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 l’implication active de l’ensemble de l’organisation qui participe 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 86. De plus, le Conseil veille à ce que les critères ESG soient intégrés dans les objectifs stratégiques à long terme.

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. D'ailleurs, en 2023, tous les secteurs d'exploitation exerçant des activités au Canada ont présenté leur stratégie, engagements et initiatives, y compris en matière ESG, au comité de révision et de gouvernance. 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 leur questionnaire annuel d'autoévaluation qu'ils détiennent des compétences en matière environnementale, sociale ou en gouvernance.

Le Conseil et les comités sont appuyés par la direction dans l'exercice de leurs activités de supervision des questions liées à l'ESG, entre autres par le comité ESG. Celui-ci est composé de dirigeants représentant tous les secteurs de l'organisation. Il est chargé, notamment, d'élaborer et de soutenir la stratégie ESG de la Banque, tout en veillant au respect des engagements adoptés et de l'atteinte des cibles fixées.

Le comité ESG agit à titre d'ambassadeur et veille à promouvoir une culture qui soutient les ambitions ESG de la Banque. En maintenant un dialogue proactif avec les membres de l'équipe de la direction et le Conseil, le comité est en mesure de les appuyer dans l'intégration du ESG dans les stratégies et priorités d'affaires ainsi que dans la supervision des risques et opportunités en matière d'ESG. Il rend compte aux différents comités du Conseil, notamment deux fois par année au comité de révision et de gouvernance, afin de présenter un statut d'avancement des priorités et de l'atteinte des cibles, et de manière ponctuelle au comité d'audit et de gestion des risques sur des sujets d'intérêt particulier, tels que le Rapport GIFCC (rapport climatique) et les normes en matière de gestion et de divulgation des risques climatiques.

D'autres instances ont été mises sur pied afin de superviser adéquatement certains sujets spécifiques, comme la diversité, l'équité et l'inclusion et la protection des renseignements personnels.

Portrait des principales responsabilités ESG du Conseil et des comités

Conseil	➤ 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
Comité de révision et de gouvernance	➤ 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 certaines déclarations de la Banque en lien avec l'ESG, notamment le Rapport ESG, le Rapport GIFCC (rapport climatique), ainsi que la Déclaration des droits de la personne ➤ Veiller à ce que les administrateurs, dirigeants et employés agissent de façon éthique et responsable ➤ Superviser la mise en œuvre du cadre de protection des consommateurs de la Banque ➤ Planifier la relève des administrateurs et des présidents de comité et du Conseil
Comité de gestion des risques	➤ S'assurer que le cadre de gestion des risques tient compte des risques liés à l'ESG, incluant le risque climatique ➤ Surveiller les risques principaux, dont le risque environnemental, social et de gouvernance (ESG), incluant le risque climatique ➤ S'assurer que les risques ESG sont bien identifiés, surveillés et intégrés au processus de gestion des risques en place ➤ Examiner les rapports liés aux risques climatiques, dont le rapport GIFCC (rapport climatique)

Comité d'audit	Surveiller les tendances liées aux mesures de contrôle et à l'intégration des critères ESG dans la divulgation de l'information financière
Comité de technologie	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
Comité de ressources humaines	- 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, d'équité 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

Pour plus d'information sur les principales réalisations ESG du Conseil et des comités, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

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, investisseurs, autorités réglementaires et la communauté dans son ensemble, ainsi qu'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, d'équité 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, notamment 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.

5. Pratiques de gouvernance

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

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, à l'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. Le Conseil participe également à certaines de ces rencontres, notamment avec des régulateurs. Dans certains cas, ces rencontres étaient récurrentes et dans d'autres, elles étaient tenues de manière ponctuelle, selon les besoins de nos parties prenantes. De plus, le comité de révision et de gouvernance reçoit périodiquement un rapport faisant état des différentes activités de dialogue portant sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

De plus, les administrateurs participent à une variété d'événements et d'engagements avec des parties prenantes, ce qui leur permet de bien comprendre les attentes et défis qu'elles rencontrent et, qui peuvent ensuite être considérés dans les décisions du Conseil.

En 2023, nos activités de dialogue se sont principalement concentrées sur : les initiatives et les progrès vers l'atteinte de nos cibles climatiques, la supervision des risques environnementaux et sociaux, les perspectives macro-économiques, 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) : Rapport annuel, Notice annuelle, rapports de gestion et états financiers intermédiaires
- › notre gouvernance (bnc.ca/gouvernance) : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction, Cahier de protection des renseignements personnels
- › notre performance extra-financière (bnc.ca/esg) : Rapport ESG, Rapport GIFCC (rapport climatique), Déclaration de responsabilité sociale d’entreprise, Cahier Inclusion, Diversité et Équité, Rapport des Principes bancaires responsables

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 Obtenir une rencontre avec un membre du Conseil	Secrétaire corporatif	› conseildadministration@bnc.ca
	Secrétaire corporatif	› 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.
Direction de la Banque	Relations investisseurs ou Affaires publiques	› relationsinvestisseurs@bnc.ca
		› ap@bnc.ca (affaires publiques)

Les coordonnées complètes des intervenants sont disponibles à la [partie 8](#), à la fin de la Circulaire.

6.

Rémunération des Membres de la haute direction

Table des matières

Message aux actionnaires	P. 96
Principes directeurs en rémunération	P. 100
Gouvernance de la rémunération	P. 102
Processus décisionnel en matière de rémunération	P. 108
Rémunération des Membres de la haute direction visés	P. 116
Information complémentaire sur les preneurs de risque importants	P. 144

6. Rémunération des Membres de la haute direction

Références

Vous pouvez consulter le Rapport annuel 2023 et la Notice annuelle 2023 sur bnc.ca/investisseurs.

Le Rapport ESG, le Rapport GIFCC (rapport climatique), le Cahier Inclusion, Diversité et Équité et le Rapport sur les Principes bancaires responsables de l'ONU sont disponibles sur bnc.ca/esg.

Vous pouvez consulter la Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes sous « Codes et engagements » 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

DPVA : droits à la plus-value des actions

Membres de la haute direction visés : désigne le président et chef de la direction, 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 : Signifie le Programme d'allocation après retraite de la Banque Nationale du Canada (régime non enregistré) qui vise les Membres de la haute direction qui ont une participation au volet à prestations déterminées du régime de 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 (régime enregistré). Le régime de retraite comprend deux volets, soit le volet à prestations déterminées et le volet à cotisations déterminées

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

Régime supplémentaire : Régime de retraite supplémentaire à cotisations déterminées de la Banque Nationale du Canada (régime non enregistré) qui vise les Membres de la haute direction qui participent au volet à cotisations déterminées du régime de retraite

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

RND – ajusté⁽¹⁾ : Résultat net disponible, soit le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires ajusté

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

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des mesures non conformes aux PCGR.

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



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



Étienne Dubuc
Premier vice-président
à la direction,
Marchés financiers



Denis Girouard
Premier vice-président
à la direction,
Gestion de patrimoine
et coprésident et
cochef de la direction,
Financière Banque
Nationale (jusqu'au
31 octobre 2023)

EN BREF

Programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants

**Seuil du ratio
des fonds propres
de catégorie 1
sous forme d'actions
CET1⁽¹⁾**
> 13,5 % ✓

**Seuil
RND – ajusté⁽²⁾**
✓

**Évaluation
de la progression des
priorités ESG**
100,0 %

RND – ajusté⁽²⁾ 2023
Résultat net disponible
attribuable aux détenteurs
d'actions – ajusté⁽²⁾
(décroissance par rapport
à l'exercice 2022)
**3 270 M\$
(0,2 %)**

Multiplicateur 2023

Indicateur

Croissance nette de clients
Taux net de recommandation
Lever opérationnel ajusté⁽³⁾

**Résultat
par rapport
à la cible**

**105,4 %
104,3 %
93,3 %**

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des mesures de gestion du capital.

(2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des mesures non conformes aux PCGR.

(3) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

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

La Banque possède une solide feuille de route en matière de création de valeur durable pour ses parties prenantes.

Malgré une conjoncture de plus en plus complexe, nous avons enregistré une croissance organique dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation et un solide rendement des capitaux propres pour l'exercice 2023, tout en gérant de façon disciplinée nos dépenses.

Notre capacité à générer des rendements solides à long terme découle de notre modèle d'affaires diversifié et de notre positionnement défensif, ainsi que de la flexibilité de notre équipe et de l'attention qu'elle porte aux priorités stratégiques.

En soutenant nos communautés et en aidant nos clients à atteindre leurs objectifs financiers, nous jouons un rôle crucial dans l'économie. Cette responsabilité est illustrée par notre mission : avoir un impact positif dans la vie des gens en bâtissant des relations à long terme.

En tant que banque fondée par des entrepreneurs, nous avons à cœur d'aider les entrepreneurs et les entreprises du Canada à investir dans l'innovation et à développer leurs activités. Encourager l'entrepreneuriat et faciliter la création d'entreprises sont les piliers d'une économie saine et résiliente.

Une économie durable implique également de soutenir nos clients dans la recherche d'occasions liées à la transition énergétique. À ce titre, la Banque, qui figure parmi les premières institutions financières d'Amérique du Nord pour le financement des énergies renouvelables et qui est bien établie dans le domaine de l'énergie et des ressources naturelles, croit en une approche équilibrée.

Dans le cadre de notre engagement à enrichir nos communautés, nous soutenons un large éventail d'initiatives visant à donner à nos parties prenantes les moyens d'agir.

Exercice 2023

- En 2023, 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 et simplifier nos activités afin de réaliser des gains d'efficacité, tout en améliorant l'expérience des clients.
- Les seuils du programme SYNERGIE – Dirigeants ont été atteints permettant ainsi la création d'une enveloppe. Le RND ajusté⁽¹⁾ est 0,2 % inférieur à celui de l'exercice précédent. À l'issue de l'exercice 2023, deux des trois objectifs des indicateurs clés du multiplicateur ont été surpassés (résultat combiné de 101,0 %) et nous considérons avoir atteint le niveau de progression 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 qui incluent une composante du PRI (près de 8 000 employés).
- La rémunération totale directe versée sous le programme SYNERGIE – Dirigeants est cohérente avec la rémunération versée par nos autres programmes de rémunération.

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

- 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 de la solide performance de l'exercice financier.
- En 2022, le comité de ressources humaines a examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible et recommandé au Conseil d'approuver des ajustements à la rémunération totale directe de certains Membres de la haute direction visés. Les changements apportés à leur rémunération sont expliqués à la section de la rémunération des Membres de la haute direction visés, qui commence à la [page 125](#) 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 134 \$ en date du 31 décembre 2023. 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 158 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 126](#) de la Circulaire.

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 2023.
Source : Nasdaq IR Insight via Factset.

	Rang ⁽¹⁾	Banque Nationale	Banques canadiennes	TSX
3 ans	nº 1	15 %	10 %	10 %
5 ans	nº 1	12 %	4 %	8 %
10 ans	nº 1	11 %	7 %	7 %

Évolution des pratiques et programmes

Au fil des dernières années, nos programmes de rémunération et d'avantages sociaux ont constamment évolué. Ils génèrent 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. Le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants est décrit en détail aux [pages 108 à 115](#) de la Circulaire.

Dans le but de faire vivre notre mission commune, ainsi que d'encourager les comportements et les choix judicieux, de nombreuses initiatives ont été mises de l'avant.

- Nous mettons l'accent sur la prévention et la prévoyance, particulièrement en santé mentale. Ainsi, nous continuons de mettre en place des outils afin de promouvoir la compréhension qu'ont nos employés de l'offre globale de rémunération et de nos avantages sociaux.
- Le déploiement de l'offre innovante en matière d'avantages sociaux se poursuit afin que nous demeurions un employeur de choix dans un marché de l'emploi où la concurrence est forte. Divers ajouts et améliorations ont été faits à l'offre, notamment, l'ajout du programme d'achat de vacances, la révision de notre plan de vacances pour certains groupes d'employés, l'amélioration des prestations supplémentaires parentales et la mise en place d'un régime à cotisations déterminées pour les Membres de la haute direction et les dirigeants.

(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

6. Rémunération des Membres de la haute direction

- Nous avons renforcé l'alignement de la rémunération, de la performance, des responsabilités partagées et des comportements attendus en constituant le programme de rémunération SYNERGIE pour les employés desservant la clientèle. Ce changement nous a permis d'harmoniser les composantes de rémunération à l'ensemble des employés en tenant compte de leur type de rôle, et surtout de mettre l'accent sur l'atteinte d'indicateurs clés communs. Ceci est un levier important qui permet de concrétiser l'ambition de la Banque d'avoir l'ensemble des secteurs d'affaires qui travaillent pleinement en synergie.

L'objectif principal de ces initiatives est d'accélérer notre transformation organisationnelle, 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 et d'accentuer l'expérience employé par une offre distinctive. Ces initiatives se font tout en restant aligné sur les meilleurs principes de gouvernance de la rémunération.

Rémunération du président et chef de la direction

Laurent Ferreira a su livrer 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, et simplifier nos activités afin de réaliser des gains d'efficacité, tout en améliorant l'expérience des clients et en maintenant un niveau d'engagement élevé de nos employés. Ainsi, le Conseil et le comité de ressources humaines ont établi sa rémunération totale directe à 8 490 036 \$ pour l'exercice 2023.

Changements aux Membres de la haute direction

Nous avons apporté certains changements à l'équipe de direction lors des exercices 2023 et 2024. Ces changements s'inscrivent dans notre processus de planification de la relève.

La direction de la Gestion de patrimoine a été assurée de façon intérimaire par Denis Girouard, à la suite du départ à la retraite de Martin Gagnon le 1^{er} avril 2023, puis Nancy Paquet est entrée en poste en tant que première vice-présidente à la direction, Gestion de patrimoine et coprésidente du conseil, coprésidente et cocheffe de la direction, Financière Banque Nationale le 1^{er} novembre 2023. Travaillant à la Banque depuis 2007, elle a occupé différents rôles de dirigeante. Au moment de sa nomination, elle était responsable de l'ensemble du réseau de distribution pour les particuliers, de Conseil privilège à distance, de Natbank, N.A., une filiale américaine de la Banque, ainsi que du réseau canadien du financement à la consommation. Sa vaste expérience de l'industrie des services financiers a permis de faire évoluer la stratégie d'investissement de la Banque en plaçant le conseil au cœur de notre positionnement.

Le 1^{er} novembre 2023, Denis Girouard a conservé la responsabilité du Réseau de la transformation dans le rôle de conseiller stratégique à la direction.

Étienne Dubuc est devenu l'unique titulaire du poste de premier vice-président, Marchés Financiers le 1^{er} avril 2023. Il travaille au sein de la Banque et des Marchés financiers depuis 25 ans. Il a occupé des rôles d'importance croissante et a piloté la création de plusieurs secteurs d'activités, notamment la tenue de marché d'options et de fonds négociés à la Bourse, ainsi que l'émission et la négociation de produits structurés. Au cours de son mandat, l'expertise unique et approfondie de son équipe a valu à la Banque Nationale des positions de tête dans ces segments au Canada.

Michael Denham a été nommé premier vice-président à la direction, Entreprises et Gestion privée le 1^{er} juin 2023. Il compte à son actif plus de 30 ans d'expérience au sein d'organisations d'envergure internationale. Sa vaste expérience, de même que son leadership et sa connaissance du milieu des entreprises, sont de grands atouts pour la Banque dans son nouveau rôle.

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.



Robert Paré
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 l'intérêt fondamental 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 pratiques de gouvernance et nos stratégies en matière de rémunération. Les quatre principes présentés ci-dessous nous permettent de maintenir un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et l'offre de rémunération, de même que les 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 20 % de la rémunération totale directe)
- › Nous évaluons le rendement des Membres de la haute direction selon deux axes :
 - Nous prenons en compte les résultats financiers, la prudence démontrée dans la gestion des risques, l'accroissement net de la clientèle et de sa satisfaction, l'avancement de nos priorités ESG, le niveau de mobilisation des employés et la culture inclusive de leur segment.
 - Nous évaluons également leur posture de leadership et la manière d'incarner les valeurs de la Banque dans leurs réalisations.
- › 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

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 retraitement 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, en s'assurant d'être conforme à la réglementation et aux normes en vigueur, notamment en matière d'équité salariale
- » 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

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'actionnariat
- › 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'actionnariat 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'actionnariat 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 Cours de l'action
- › Tout ajustement à la baisse du prix d'exercice 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

GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

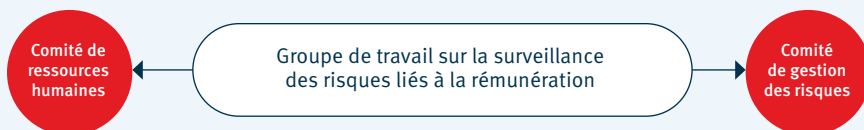
Nous considérons la gouvernance des risques comme un élément indissociable de notre succès et de la diversification de nos activités, et nous en préconisons une gestion harmonisée à notre stratégie d'expansion des affaires. Le cadre d'appétit pour le risque a pour objet de donner l'assurance raisonnable 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.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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 66](#) 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 d'appétit pour le risque, 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, incluant les priorités ESG, afin d'assurer leur adéquation avec notre cadre d'appétit pour le risque;
- › 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 d'acquisition de 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 expliquée à la [page 106](#) de la Circulaire;
- › revoit annuellement les critères définissant les preneurs de risques importants;
- › 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; et
- › 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 stratégie et 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 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 les [pages 82 à 85](#) de la Circulaire.

La majorité des membres siègent 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.

Formation et autoévaluation

- ▶ Les membres du comité de ressources humaines participent au programme d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs. Dès leur arrivée à la Banque et tant qu'ils demeurent administrateurs, les membres assistent régulièrement à des formations dispensées lors des réunions du comité, de même que lors des réunions du Conseil et d'autres comités dont ils sont membres. Ainsi, les membres du comité de ressources humaines ont assisté, entre autres, à des présentations portant sur l'équité et la transparence salariales, l'évolution de notre culture entrepreneuriale et les perspectives en matière de talent et de culture, ainsi que sur la gestion des risques. Ils mettent ensuite à profit les connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.
- ▶ Dans le cadre du programme d'orientation 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, de Relations avec les employés, 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 s'appuie sur la gouvernance en place, notamment l'assurance obtenue des dirigeants occupant des fonctions responsables de la supervision de l'application des programmes de rémunération variable afin de confirmer 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.

Pour plus d'information sur le comité de ressources humaines et ses réalisations du dernier exercice, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

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.

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

Notre Norme relative aux opérations interdites prohibe aux administrateurs, dirigeants et employés :

- de vendre volontairement, de façon directe ou indirecte, un titre dont l'administrateur n'est pas propriétaire ou qui n'est pas entièrement payé;
- de vendre ou acheter volontairement, directement ou indirectement, des options d'achat ou de vente portant sur un titre; et
- d'acheter des instruments financiers conçus pour protéger l'administrateur contre une diminution de la valeur marchande des titres octroyés à titre de rémunération ou détenus 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 un acte malhonnête ou contraire à l'éthique dans le cadre de son emploi;
- l'employé n'a pas respecté les politiques, règles ou procédures pendant l'exercice financier en cours ou rétroactivement jusqu'à trois exercices financiers précédents; ou
- les résultats financiers d'une unité d'affaires doivent être révisés de façon importante et publiés de nouveau pour l'exercice financier en cours ou rétroactivement jusqu'à trois exercices financiers précédents 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 et DPVA acquis et dans le cours (mais non levées), étant entendu que cette participation minimale doit être proportionnelle à la rémunération reçue et qu’elle est établie en fonction du poste occupé.
- Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier du respect des exigences de participation minimale.

Exigences de participation minimale des dirigeants

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

Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années
Président et chef de la direction ⁽¹⁾	8 fois
Autres membres de la haute direction ⁽²⁾	5 fois
Membres du comité de direction des Marchés financiers	3 fois
Premiers vice-présidents (ou l’équivalent)	2 fois
Vice-présidents (ou l’équivalent)	1 fois

Période accordée pour satisfaire aux exigences

- Chacun bénéficie d’un délai de cinq ans, à compter de son embauche, de sa nomination 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 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.

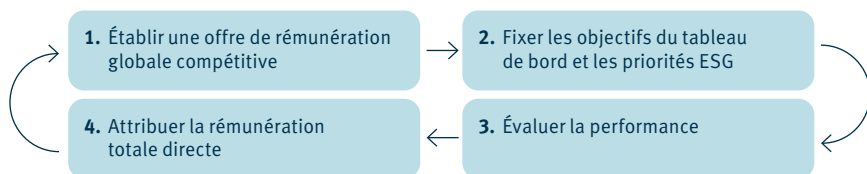
Mode d’établissement

- 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 doit maintenir le multiple d’actionnariat requis durant une période d’au moins deux ans après son départ à la retraite.
(2) 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-après.



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.

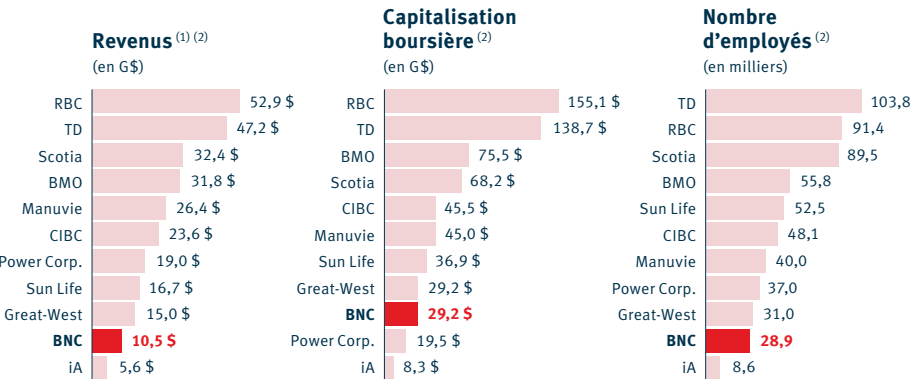
	Composantes				Pourquoi offrons-nous cette composante et mode de versement ?							
Horizon temporel de la rémunération variable	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	
Rémunération directe	Salaire de base (en continu)				- Rétribue le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétences et d'expérience - Payé en espèces							
	Rémunération variable à court terme (1 an)				- Rétribue l'atteinte d'objectifs annuels clés financiers et non financiers - Payée en espèces							
	Rémunération variable à moyen terme (3 ans)				- 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)				- Rétribue la croissance soutenue du Cours de l'action à long terme - Octroyée sous forme d'Options, de DPVA lorsqu'applicable, et d'UAD							
Rémunération indirecte	Avantages sociaux et accessoires (continu)				- 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)				- Encourage l'employé à demeurer en fonction à long terme en rétribuant le service continu et en contribuant au revenu de retraite							

Lors de l’élaboration des programmes, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération et le comité de ressources humaines s’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 2023 est identique à celui de l’exercice 2022 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 les revenus⁽¹⁾, la capitalisation boursière et le nombre d’employés.



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.

(1) Les revenus excluent les éléments non récurrents, ainsi que les indemnités et sinistres liés aux contrats d’assurance présentés par les institutions financières respectives. De plus, il existe des distinctions dans la constatation des revenus entre les banques et les compagnies d’assurance. Consulter le « Mode de présentation de l’information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) 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 2023. 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 2022.

6. Rémunération des Membres de la haute direction

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 2022 et 2023. Il a :

- 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;
- 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; 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.

Les services d'Hexarem ont été retenus pour l'exercice 2023 pour des travaux en lien avec la Circulaire, la gouvernance et le programme SYNERGIE – Dirigeants.

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

	Exercice 2022			Exercice 2023		
Conseillers externes indépendants	Rémunération des Membres de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires ⁽¹⁾	Total	Rémunération des Membres de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires ⁽²⁾	Total
Korn Ferry	64 800 \$	427 994 \$	492 794 \$	76 784 \$	113 526 \$	190 310 \$
Hexarem	0 \$	0 \$	0 \$	35 392 \$	68 412 \$	103 804 \$
Total	64 800 \$	427 994 \$	492 794 \$	112 176 \$	181 938 \$	294 114 \$

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 (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la [page 122](#)). Ces objectifs sont cascades aux employés. 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 gestion de l’offre de rémunération en lien avec les pratiques du marché et le profil des talents, à reconnaître l’excellence par la gestion de la performance et la contribution 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.

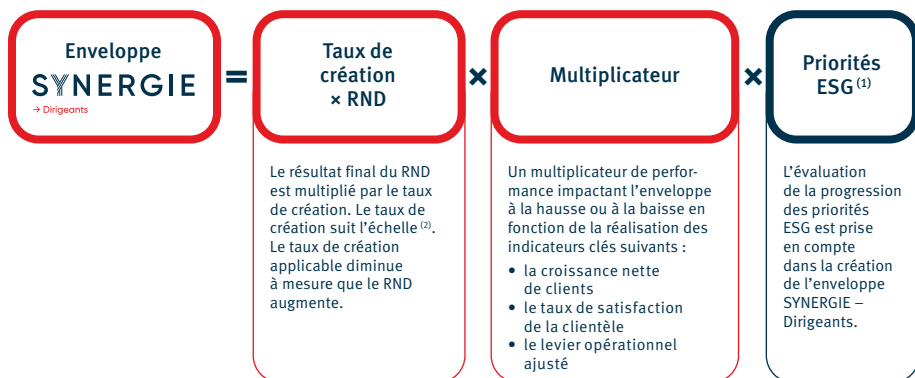
(1) Total des coûts liés à notre participation à des enquêtes de rémunération pour des employés qui ne sont pas des Membres de la haute direction et pour des services de recrutement.

(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, à des analyses et des communications en lien avec notre offre de rémunération globale.

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 2023 initiale

Au début de l'exercice 2023, le Conseil a approuvé une nouvelle échelle du taux de création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants. Les cibles pour chacun des indicateurs clés du multiplicateur, les projections de croissance du RND, les priorités ESG ainsi que les dirigeants participant au programme ont également été approuvés par le comité de ressources humaines pour l'exercice 2023.

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) 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.

(2) L'échelle est non divulguée comme nous considérons qu'il s'agit d'une information sensible.

Résultat net disponible 2023

Pour l'exercice 2023, la Banque a dégagé un RND de 3 196 M\$. Aux fins du programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure, comme par le passé, tous les éléments particuliers du résultat net ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat net à la hausse de 74 M\$. Ces éléments particuliers qui sont hors du contrôle des employés sont détaillés à la page 18 du [Rapport annuel 2023](#). Le RND ajusté⁽¹⁾ utilisé à des fins de rémunération est de 3 270 M\$ (légère baisse de 0,2 % sur l'exercice précédent). Ce RND ajusté⁽¹⁾, tout comme plusieurs autres indicateurs, témoigne de la solide performance que nous avons enregistrée lors de l'exercice 2023.

- Malgré une conjoncture de plus en plus complexe, nous avons enregistré une croissance organique dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation.
- Notre ratio CET1⁽²⁾ à 13,5 %, le rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions⁽³⁾ à 16,8 % et le ratio de versement des dividendes ajusté⁽³⁾ 41,1 % sont tous alignés par rapport à nos objectifs à moyen terme.

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

Le multiplicateur 2023

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 tous 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 2023. Ainsi, l'enveloppe créée a été augmentée par un facteur de 101,0 %.

Multiplicateur 2023						
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 %	105,4 %	33⅓ %	35,1 %
Taux net de recommandation ⁽⁴⁾ Mesure de la loyauté des clients	90,0 %	100,0 %	110,0 %	104,3 %	33⅓ %	34,8 %
Levier opérationnel – ajusté ⁽³⁾ Mesure d'efficience opérationnelle	90,0 % (1,5%)	100,0 % 1,5 %	110,0 % 4,5 %	93,3 % (0,5%)	33⅓ %	31,1 %
Multiplicateur 2023						101,0 %

Le dépassement des mesures expérience client est expliqué par les conseils et les solutions de qualité offerts ainsi qu'aux améliorations à la plateforme numérique de notre secteur Particuliers et Entreprises qui a atteint ses objectifs d'acquisition de clients et d'engagement accru.

(1) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

(2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour de plus amples renseignements sur les mesures de gestion du capital.

(3) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

(4) Non divulgués comme nous considérons qu'il s'agit d'informations commerciales sensibles.

Les priorités ESG 2023

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 2023 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 2023, nous considérons avoir atteint le niveau de progression de nos priorités ESG correspondant aux objectifs que nous nous sommes fixés. Ainsi, l'enveloppe créée est demeurée inchangée, étant donné l'évaluation faite de l'avancement des priorités ESG à 100 %.

Le tableau ci-dessous regroupe les priorités ESG intégrées dans la création de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants en 2023, de même qu'un résumé des principales réalisations.

Priorités ESG	Réalisations 2023
Respecter nos engagements	✓ Divulgarion de deux nouvelles cibles intermédiaires pour les émissions financées comme prescrit par l'alliance bancaire Net Zéro pour le secteur immobilier commercial et le secteur de la production d'énergie. ✓ Divulgarion de la mesure de l'empreinte carbone pour les émissions financées des producteurs de pétrole et de gaz. ✓ Réduction des émissions de gaz à effet de serre de nos propres activités par rapport à 2019 ⁽¹⁾. ✓ Croissance du portefeuille d'énergies renouvelables à un rythme supérieur à celui des énergies non renouvelables ⁽¹⁾. ✓ Progression dans l'atteinte des objectifs du plan triennal d'inclusion, de diversité et d'équité. Plusieurs initiatives internes ont été déployées, notamment la divulgation publique d'informations sur l'équité en matière d'emploi ainsi que la stratégie au niveau d'acquisition de talents ⁽²⁾.
Accompagner la clientèle dans la transition juste	✓ Déploiement de nouveaux produits et services durables et croissance des volumes tant au niveau du financement que de l'investissement. ✓ Intégration de l'ESG dans tous les secteurs d'affaires. ✓ Plusieurs prêts liés au développement durable accordés à des entreprises. ✓ 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	✓ Divulgarion de nos réalisations dans le Rapport ESG. ✓ Divulgarion de notre stratégie climatique dans le Rapport GIFCC (rapport climatique). ✓ Publication de notre Cahier Inclusion, Diversité et Équité. ✓ Publication de notre Rapport sur les Principes bancaires responsables de l'ONU.

L'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants 2023 finale

Compte tenu de la performance atteinte en 2023, le Conseil a approuvé le multiplicateur 2023 de 101,0 % et le résultat de l'évaluation de la progression des priorités ESG à 100,0 %. L'enveloppe créée en 2023 permet de reconnaître l'ensemble des dirigeants de façon cohérente avec la majorité de nos programmes de rémunération.

(1) Consulter le [Rapport GIFCC](#) (rapport climatique) pour de plus amples renseignements.

(2) Consulter le [Rapport Inclusion, Diversité, Équité](#) pour de plus amples renseignements.

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 groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération 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 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 du RND
- › Les résultats du tableau de bord des dirigeants, incluant la mobilisation des employés, et l'évaluation de l'avancement de nos priorités ESG
- › Analyse, rétroaction et ajustements recommandés par les Membres de la haute direction
- › Toute situation imprévue survenue pendant l'exercice

Aucun autre ajustement que celui présenté à la section « Résultat net disponible 2023 » ([page 113](#)), 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 2023.

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 2023 sont présentées aux [pages 125 à 130](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Cette section présente les informations relatives à la rémunération totale directe attribuée aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023.

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 distribué sous forme de rémunération variable à court, moyen et long termes selon nos lignes directrices. La rémunération variable à moyen terme est octroyée sous forme d'UAP ou d'UAR, et la rémunération variable à long terme est octroyée sous forme d'Options ou d'UAD. Des considérations pour la planification de la relève, les pressions concurrentielles et l'équité interne peuvent influencer la rémunération totale directe.

La composition 2023 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 EN ESPÈCES (prime annuelle)	Rémunération DIFFÉRÉE	
				UAP et/ou UAR	Options et/ou UAD
Président et chef de la direction	11 %	89 %	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.

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 terminaison 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 2023, 89 % 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.

(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.

Rémunération totale directe

Sous le programme de rémunération SYNERGIE – Dirigeants, la rémunération totale directe est discrétionnaire. 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 la progression 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.

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.
- 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 aux employés assujettis 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 2023, le Conseil a approuvé l'attribution de la rémunération variable à court terme selon l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants et en fonction de nos principes directeurs établis.

Rémunération variable différée

La rémunération variable différée a pour objet d'aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la haute direction et des dirigeants sur celles des actionnaires sur des horizons à moyen et à long termes. 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	
La valeur de l'octroi à chaque Membre de la haute direction est fondée sur la composition de l'offre de la rémunération préétablie. Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles. Le nombre d'UAP octroyées est établi selon la moyenne des Cours de clôture des 10 derniers jours précédant le sixième jour ouvrable de décembre, publiés à la Bourse de Toronto. Des UAP additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions, sont créditées au compte du participant, pendant la période entre l'attribution et le versement.	Pour les Autres membres de la haute direction lorsque la rémunération variable différée est supérieure à 1,5 M\$, l'excédent est attribué en sous forme d'UAR. Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles. 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. 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.

UAP	UAR								
Acquisition, indicateur de rendement et versement									
Les UAP sont acquises après trois ans. 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. Indice de croissance de notre RTA sur trois ans + RTA ajusté du sous-indice des banques du S&P/TSX⁽¹⁾ sur trois ans L'ajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes : <table><tr><th>Résultat RTA relatif</th><th>Fourchette de la valeur d'ajustement à payer</th></tr><tr><td>≥ 1,25</td><td>125 %</td></tr><tr><td>= 1,00</td><td>100 %</td></tr><tr><td>≤ 0,75</td><td>75 %</td></tr></table> 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.	Résultat RTA relatif	Fourchette de la valeur d'ajustement à payer	≥ 1,25	125 %	= 1,00	100 %	≤ 0,75	75 %	Il existe deux types d'acquisitions possibles pour les UAR : acquisition complète après trois ans et acquisition par tranches égales étalée sur trois ans. 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.
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 2020

Pour les UAP octroyées en 2020 aux Membres de la haute direction et acquises en 2023, le RTA relatif a été de 16,8 % supérieur par rapport aux banques comprises dans le groupe de comparaison, soit les banques comprises dans le sous-indice des banques du S&P/TSX⁽¹⁾. Par conséquent, un paiement avec un facteur multiplicatif à 116,8 % a été attribué aux participants, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

Résultat RTA relatif	Valeur d'ajustement à payer
1,168	116,8 %

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 142 de la Circulaire.

(1) Le sous-indice de référence est ajusté pour exclure Genworth MI Canada, Home Capital Group et la Banque Nationale et inclut donc La 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	
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. Chaque Option confère le droit d’acheter une action à un prix égal au Cours de clôture la veille de l’octroi. En aucun cas, le prix d’exercice 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.	Le programme vise à lier une portion de la valeur de la rémunération de certains dirigeants à la valeur future de nos actions.
Attribution	
Le nombre d’Options octroyées est établi en fonction de : la valeur en dollars de l’attribution + la valeur établie selon le modèle Black-Scholes Le prix d’exercice de chaque Option octroyée est égal au Cours de clôture des actions, le jour de bourse ouverte précédant la date de l’octroi des Options. 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. Chaque année, au moment de l’octroi des Options, le CRH tient compte du nombre et de la durée des Options octroyées antérieurement.	Le nombre d’UAD attribuées est établi en fonction de : la valeur en dollars de l’attribution + le Cours de clôture, la veille de l’octroi 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.

Options	UAD
Acquisition, indicateur de rendement et versement	
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 : › 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 CRH au moment de leur octroi. Toutefois, si la date d'échéance des Options survient pendant une période de restriction ou au cours des 10 jours ouvrables après celle-ci, la date d'échéance est reportée du 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. 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'actionnariat applicables à cette personne soient satisfaites. 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.	L'acquisition des UAD se fait sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année. Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la haute direction ou le dirigeant prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin. Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la terminaison d'emploi. 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.

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 142](#) 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

Malgré une conjoncture de plus en plus complexe, la Banque a enregistré une croissance organique dans l'ensemble de ses secteurs d'exploitation et un solide rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions pour 2023, tout en gérant de façon disciplinée ses dépenses.

De plus, notre dividende a un taux de croissance annuel composé 10 ans de 8,9 %, alors que notre ratio de versement de dividendes ajusté⁽¹⁾ moyen 10 ans est à 42 %, le plaçant ainsi dans notre fourchette cible de distribution à moyen terme, qui est de 40 % à 50 % du résultat net. 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⁽²⁾ (0,1 %)	Croissance du résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts – ajusté⁽²⁾ 6,7 %	Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires – ajusté⁽¹⁾ 16,8 %	Levier opérationnel – ajusté^{(1) (3)} (0,5 %)
--	---	---	--

Clients

En 2023, notre secteur des Particuliers et Entreprises, qui jouit d'une très forte présence au Québec et d'une présence croissante dans le reste du pays, a de nouveau atteint ses objectifs d'acquisition de clients et d'engagement accru. Ce résultat a été obtenu grâce aux conseils et aux solutions de qualité offerts ainsi qu'aux améliorations à la plateforme numérique, deux volets qui demeurent des priorités à l'horizon 2024.

Chef de file canadien en courtage de plein exercice et en services de gestion privée, notre secteur de Gestion de patrimoine a affiché une performance supérieure en 2023 sur fond de volatilité des marchés. Nous avons consolidé notre position de premier fournisseur de solutions aux conseillers indépendants au Canada. Notre stratégie centrée sur les interactions avec les clients et notre approche d'architecture ouverte continuent à progresser à mesure que nous poursuivons notre croissance dans des activités ciblées à travers le pays.

(1) Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des ratios non conformes aux PCGR.

(2) Consulter le « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

(3) 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.

6. Rémunération des membres de la haute direction

Notre secteur des Marchés financiers a une nouvelle fois enregistré d'excellents résultats grâce à son modèle d'affaires unique et diversifié, à son profil de risque sain et à l'accent mis sur le client. Ces résultats se sont reflétés dans la croissance record générée par nos services aux entreprises et nos services de banque d'investissement, ainsi que la solide performance des produits structurés et du financement des valeurs mobilières, deux secteurs dans lesquels nous occupons des positions de leader.

Notre filiale Credigy, qui représente nos activités de Financement spécialisé aux États-Unis, a généré une forte croissance en 2023, ce qui témoigne de sa capacité à exercer ses activités, peu importe le contexte macroéconomique.

Au Cambodge, ABA Bank a continué à consolider sa position de leader et de banque de choix pour les particuliers et les PME, en mettant l'accent sur les services bancaires courants et les prêts garantis.

La mesure qui vise à reconnaître autant l'acquisition de nouveaux clients que la rétention et l'engagement de nos clients existants, soit la croissance nette de clients, a dépassé nos objectifs en 2023. 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 2023 à la [page 113](#) de la Circulaire.

Employés

Alors que nous cherchons un équilibre entre l'investissement dans la croissance et la gestion rigoureuse des dépenses, nous pensons qu'il est extrêmement important de continuer à investir dans nos employés. En tant que leaders, notre première responsabilité est de nous assurer que nous disposons de la bonne équipe, au bon endroit et au bon moment, pour offrir à nos clients les conseils et les solutions dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin.

En 2023, nous avons débuté le déménagement progressif de nos équipes vers la Place Banque Nationale, offrant plusieurs espaces et services à nos employés.

La nouvelle plateforme de recrutement qui permet d'améliorer l'expérience des gestionnaires et des candidats a été déployée et les processus ont été simplifiés et automatisés. De plus, il y a eu refonte des sites carrière interne et externe ainsi que l'optimisation du programme de candidatures recommandées. Des campagnes de notre marque employeur sur diverses plateformes et des activités promotionnelles ciblées pour attirer les talents ont bonifié ce déploiement.

Nous avons mis sur pied un nouveau programme qui permet d'accueillir nos collègues nouvellement arrivés au Canada, et élargi l'accessibilité de notre programme permettant de travailler temporairement à l'extérieur du pays ou de la province de résidence. Nous avons obtenu le premier niveau de certification des relations progressistes avec les Autochtones.

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 2023 (98 % 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.

Qualité opérationnelle

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 nouveaux arrivants déjà au Canada. Nous avons réinvesti dans le conseil client et les ressources associées à la simplification des tâches dans le réseau. L'ajout de fonctionnalités numériques automatisées sur nos plateformes valorise l'autonomie des clients pour l'achat de fonds Banque Nationale Investissements.

Nous avons poursuivi la gestion du risque lié aux cyberattaques par la mise en place d'un nouvel outil de prévention et de détection et par la bonification de notre programme de sensibilisation.

Nous avons instauré un nouvel indice axé sur la simplification de tout notre écosystème dans une perspective client.

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. La Banque continue d'être, par choix, un donateur généraliste. Par conséquent, nous misons sur une stratégie philanthropique qui vise une large distribution des dons dans la collectivité. En 2023, près de 15 M\$ ont été octroyés afin d'appuyer des centaines d'organismes partout au pays. Pour en savoir plus sur les priorités ESG et les réalisations, veuillez consulter le [Rapport ESG](#). Pour plus d'informations sur nos pratiques de gouvernance ESG, consultez la section Gouvernance du Rapport ESG et les [pages 88 à 90](#) 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
25 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2023

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 le poste de premier vice-président 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 2023.

Engagé socialement, Laurent Ferreira contribue à bon nombre de causes. Il a récemment assumé les coprésidences de la campagne de Centraide du Grand Montréal, du Bal des lumières, de la Soirée des grands philanthropes de Portage, et ce, en plus d'avoir agi à titre de coprésident de la campagne « Re-Bâtir » de la Fondation Y des femmes de Montréal. Il a également été président d'honneur de la 85^e édition du Bal de St. Mary, et co-président de la campagne « Voir Grand » de la Fondation CHU Sainte-Justine.

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

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 en octobre 2022 que sa rémunération totale directe cible serait de 8 750 000 \$ et son salaire de base à 1 000 000 \$ pour l'exercice 2023.

Compte tenu de la solide performance de la Banque et de la performance individuelle de Laurent Ferreira (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 122), sa rémunération totale directe a été établie à 8 490 036 \$ pour l'exercice 2023, 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.

Rémunération							
TOTALE DIRECTE							
2023	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE					
		Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)	Rémunération DIFFÉRÉE				
					UAP	UAR	Options
2023	12 %	88 %	25 %	75 %			
8 490 036 \$	992 667 \$	7 497 369 \$	1 874 334 \$	5 623 035 \$	3 767 409 \$	0 \$	1 855 626 \$
2022							
8 698 413 \$	947 409 \$	7 751 004 \$	1 937 748 \$	5 813 256 \$	3 894 872 \$	0 \$	1 918 384 \$

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2023, 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 (soit deux ans) 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 2023 en fonction du Cours de clôture, soit 86,22 \$.

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
975 010 \$	7 449 408 \$	7,6 fois	6 273 521 \$	6 173 383 \$	4 531 617 \$	0 \$	24 427 929 \$	25,1 fois

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 134 \$ en date du 31 décembre 2023. 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 158 \$. 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 2019 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 2023, soit 101,00 \$, alors que la valeur des Options est établie selon l'écart entre le Cours de clôture au 31 décembre 2023, soit 101,00 \$ 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 2023.
- 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 a succédé à Louis Vachon à titre de président et chef de la direction au 1^{er} novembre 2021. Pour chacun des exercices, nous indiquons les valeurs de rémunération totale directe selon les concepts précédants pour Louis Vachon entre 2019 et 2021 et les valeurs de rémunération totale directe pour Laurent Ferreira depuis 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
2019	7,6 \$	9,0 \$	6,1 \$	15,1 \$	197 \$	210 \$
2020	7,4 \$	7,9 \$	6,6 \$	14,5 \$	195 \$	176 \$
2021	9,7 \$	3,3 \$	5,6 \$	8,9 \$	92 \$	179 \$
2022	8,7 \$	2,9 \$	5,2 \$	8,1 \$	93 \$	108 \$
2023	8,5 \$	2,9 \$	5,0 \$	7,9 \$	93 \$	115 \$
Moyenne 2019-2023					134 \$	158 \$

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
25 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2023

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, finance, et trésorerie corporative, planification stratégique, fusions et acquisitions, stratégie immobilière, fiscalité, relations avec les investisseurs et elle est responsable de l'ESG et l'approvisionnement en lien matriciel. 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 est l'ambassadrice de la Banque pour l'évènement du Rallye Ste-Justine.

Notre approche disciplinée relative au crédit, au capital et aux coûts nous permet d'investir dans la croissance organique et de redonner du capital aux actionnaires grâce à des augmentations durables des dividendes, tout en offrant une certaine souplesse en période d'incertitude.

Notre répartition des activités diversifiée et notre positionnement défensif offrent de la résilience et des rendements solides. Dans un contexte d'incertitude économique complexe, nous avons adopté un positionnement défensif du crédit avec des niveaux de réserve prudents.

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

La rémunération totale directe cible de Marie Chantal Gingras à titre de cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances, a été établie lors de sa nomination 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. Sa rémunération totale directe et son salaire sont demeurés inchangés pour l'exercice 2023. 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, conjugué avec la solide performance de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 122), sa rémunération totale directe a été établie à 2 200 024 \$, 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)				
2023	19 %	81 %	40 %	60 %	UAP	UAR	Options
2 200 024 \$	410 469 \$	1 789 555 \$	715 812 \$	1 073 743 \$	719 391 \$	0 \$	354 352 \$
2022							
2 418 002 \$	342 010 \$	2 075 992 \$	830 392 \$	1 245 600 \$	834 545 \$	0 \$	411 055 \$

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2023, 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 (soit deux ans) 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 2023 en fonction du Cours de clôture, soit 86,22 \$.

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
410019 \$	179433 \$	0,4 fois	1 030 187 \$	2736700 \$	39988 \$	0 \$	3986308 \$	9,7 fois

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

Comptable Professionnelle agréée (CPA)

Années de service à la Banque

21 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2023

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 reliées à la jeunesse et siège à des conseils d'administration reliés. En février 2024, elle a terminé son mandat de deux ans à titre de présidente du conseil d'administration de l'Association des banquiers canadiens.

En 2023, notre secteur des Particuliers et Entreprises, qui jouit d'une très forte présence au Québec et d'une présence croissante dans le reste du pays, a de nouveau atteint ses objectifs d'acquisition de clients et d'engagement accru. Ce résultat a été obtenu grâce aux conseils et aux solutions de qualité offerts ainsi qu'aux améliorations à la plateforme numérique, deux volets qui demeurent des priorités à l'horizon 2024.

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

La rémunération totale directe ainsi que le salaire de base de Lucie Blanchet ont été ajustés en 2023 pour assurer un meilleur positionnement avec le marché. La composition de sa rémunération est demeurée inchangée pour l'exercice 2023.

La réalisation des objectifs fixés et la performance individuelle de Lucie Blanchet justifient que sa rémunération totale directe ait été établie à 3400 020 \$ (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 122), 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⁾
2023	16 %	84 %	40 %	60 %				
3400 020 \$	546 388 \$	2853 632 \$	1141 445 \$	1712 187 \$	1005 000 \$	212 167 \$	495 020 \$	0 \$
2022								
3388 593 \$	523 575 \$	2865 018 \$	1145 995 \$	1719 023 \$	1005 000 \$	218 992 \$	371 281 \$	123 750 \$

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2023, 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 86,22 \$.

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
491 675 \$	185 175 \$	0,4 fois	2 989 552 \$	4 616 213 \$	577 736 \$	377 847 \$	8 746 523 \$	17,8 fois

(1) En 2022, Lucie Blanchet a choisi de recevoir 25 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD.

Étienne Dubuc
Premier vice-président à la direction, Marchés financiers



Éducation
Maîtrise en finance
de HEC Montréal
Années de service
à la Banque
25 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2023

Étienne Dubuc est devenu l'unique titulaire du poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers le 1^{er} avril 2023. À ce titre, il 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 revenu fixe et des produits dérivés. Il est également responsable du secteur de financement spécialisé aux États-Unis.

Du 1^{er} novembre 2022 au 31 mars 2023, Étienne Dubuc occupait conjointement avec Denis Girouard le poste de premier vice-président à la direction, Cochef Marchés financiers.

Parallèlement à ses activités professionnelles, Étienne Dubuc est membre du conseil d'administration de la Fondation CHU Sainte-Justine depuis 2020.

Notre secteur des Marchés financiers a une nouvelle fois enregistré d'excellents résultats grâce à son modèle d'affaires unique et diversifié, à son profil de risque sain et à l'accent mis sur le client. Ces résultats se sont reflétés dans la croissance record générée par nos services aux entreprises et nos services de banque d'investissement, ainsi que la solide performance des produits structurés et du financement des valeurs mobilières, deux secteurs dans lesquels nous occupons des positions de leader. Nos équipes des Marchés financiers ont démontré leur capacité à obtenir des résultats constants, et ce, dans tous les cycles du marché.

Notre filiale Credigy, qui représente nos activités de Financement spécialisé aux États-Unis, a généré une forte croissance en 2023, ce qui témoigne de sa capacité à exercer ses activités, peu importe le contexte macroéconomique.

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

Dans le cadre de la nomination d'Étienne Dubuc à titre de premier vice-président à la direction, Marchés financiers sa rémunération totale directe cible et son salaire de base ont été établis 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. Sa rémunération totale directe et son salaire sont demeurés inchangés pour l'exercice 2023.

La rémunération totale directe d'Étienne Dubuc a été établie à 7 000 020 \$ pour l'exercice 2023. Elle tient compte de la performance relative de son secteur et de sa performance individuelle (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la page 122), conformément à la recommandation faite par le comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil.

Rémunération TOTALE DIRECTE							
2023	Rémunération FIXE (salaire de base)	Rémunération VARIABLE		Rémunération DIFFÉRÉE			
		Rémunération EN ESPÈCES (prime annuelle)			UAP	UAR	Options
7 000 020 \$	500 554 \$	6 499 466 \$	2 599 779 \$	3 899 687 \$	1 005 000 \$	2 399 667 \$	495 020 \$
	7 %	93 %	40 %	60 %			

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2023, Étienne Dubuc 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 Étienne Dubuc occupe la fonction de premier vice-président à la direction, Marchés financiers. 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 (soit un an) est utilisé. 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 86,22 \$.

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
500 004 \$	0 \$	0 fois	323 469 \$	400 646 \$	7 850 887 \$	0 \$	8 575 002 \$	17,1 fois

Denis Girouard

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



Éducation

Baccalauréat en finances de HEC Montréal

Chartered Financial Analyst®

Années de service à la Banque

33 ans

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES ET FAITS SAILLANTS 2023

Du 1^{er} avril 2023 au 31 octobre 2023, Denis Girouard a été premier vice-président à la direction, gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale. À ce titre, il était 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. Nancy Paquet lui a succédé à compter du 1^{er} novembre 2023.

Du 1^{er} novembre 2022 au 31 mars 2022, Denis Girouard occupait conjointement avec Étienne Dubuc le poste de premier vice-président à la direction, Cochef Marchés financiers. À ce titre, Denis Girouard était 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 réseau de la transformation. Auparavant, à partir du 1^{er} février 2021, Denis Girouard a occupé le poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers, poste qu'il a également occupé conjointement avec Laurent Ferreira du 1^{er} novembre 2018 jusqu'au 31 janvier 2021.

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

Chef de file canadien en courtage de plein exercice et en services de gestion privée, notre secteur de Gestion de patrimoine a affiché une performance supérieure en 2023 sur fond de volatilité des marchés. Nous avons consolidé notre position de premier fournisseur de solutions aux conseillers indépendants au Canada. Notre stratégie centrée sur les interactions avec les clients et notre approche d'architecture ouverte continuent à progresser à mesure que nous poursuivons notre croissance dans des activités ciblées à travers le pays.

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

La rémunération totale directe, le salaire de base et la composition de la rémunération de Denis Girouard sont demeurés inchangés pour l'exercice 2023.

Pour refléter la contribution de Denis Girouard au succès de la Banque (veuillez consulter « Le tableau de bord des dirigeants » commençant à la [page 122](#)), tout en tenant compte de nos résultats, sa rémunération totale directe a été établie à 6 175 020 \$, 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)				
2023	8 %	92 %	40 %	60 %	UAP	UAR	Options
6 175 020 \$	500 554 \$	5 674 466 \$	2 269 779 \$	3 404 687 \$	1 005 000 \$	1 904 667 \$	495 020 \$
2022							
7 423 655 \$	498 636 \$	6 925 019 \$	2 769 999 \$	4 155 020 \$	1 005 000 \$	2 654 997 \$	495 023 \$

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

En date du 31 octobre 2023, 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 86,22 \$.

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
483 338 \$	2 586 600 \$	5,4 fois	3 158 349 \$	7 662 786 \$	5 057 372 \$	0 \$	18 465 107 \$	38,2 fois

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 l'atteinte des seuils du RND et un dépassement de deux des indicateurs clés du multiplicateur de l'enveloppe SYNERGIE – Dirigeants.

Nom et poste principal	Exercice	Salaires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) (1)(2)(3)	Attributions fondées sur des Options (\$) (1)(2)(3)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$) (7)	Autre rémunération (\$) (8)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (\$) (6)	Plans incitatifs à long terme (\$) (6)			
Laurent Ferreira (9) (10) Président et chef de la direction	2023	992 667	3 767 409	1 855 626	1 874 334	–	841 000	0	9 331 036
	2022	947 409	3 894 872	1 918 384	1 937 748	–	2 290 000	0	10 988 413
	2021	598 373	5 466 000	717 785	1 836 250	–	350 000	903	8 969 311
Marie Chantal Gingras (11) Cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances	2023	410 469	719 391	354 352	715 812	–	25 000	1 575	2 226 599
	2022	342 010	834 545	411 055	830 392	–	1 622 000	1 487	4 041 489
Lucie Blanchet (12) Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience client	2023	546 388	1 217 167	495 020	1 141 445	–	210 000	2 137	3 612 157
	2022	523 575	1 223 992	495 031	1 145 995	–	1 124 000	1 767	4 514 360
Étienne Dubuc (13) Premier vice-président à la direction, Marchés financiers	2023	500 554	3 404 667	495 020	2 599 779	–	294 000	677	7 294 697
Denis Girouard (10) Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale (jusqu'au 31 octobre 2023)	2023	500 554	2 909 667	495 020	2 269 779	–	131 000	0	6 306 020
	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

(1) Les attributions à base d'actions et à base d'Options représentent les derniers octrois approuvés, soit au 8 décembre 2023.

(2) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions. Cette rémunération est versée sous forme d'UAP. La valeur de chaque UAP, octroyée le 8 décembre 2023, 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 91,78 \$. 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 2023 est de 41 048 à Laurent Ferreira, 7 838 à Marie Chantal Gingras, 10 950 à Lucie Blanchet, Étienne Dubuc et Denis Girouard.

6. Rémunération des membres de la haute direction

- (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 8 décembre 2023 a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le sixième jour ouvrable de décembre, soit 91,78 \$. 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 2023 est de 2 312 à Lucie Blanchet, 26 146 à Étienne Dubuc et 20 753 à Denis Girouard.
- (4) Lucie Blanchet a choisi de recevoir une portion (25 %) de sa rémunération variable à long terme sous forme d'UAD plutôt qu'en Options, pour l'exercice 2022. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du Cours de clôture le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution. Le nombre d'UAD attribuées en décembre 2022 à Lucie Blanchet est de 1 315.
- (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 2023 aux fins de la rémunération a été estimée en ayant recours au modèle Black-Scholes. Ainsi, l'évaluation a été faite d'après la moyenne des pourcentages du Cours de clôture le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution des exercices 2021 à 2023, d'après le modèle Black-Scholes. La valeur de la rémunération a été établie le 8 décembre 2023 à 15,5 % du prix d'exercice (94,08 \$) pour l'exercice 2023, 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. 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 aux fins comptables pour déterminer le 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 le 8 décembre 2023 a été établie à 13,2 % du prix de l'octroi (94,08 \$). Étant donné que la juste valeur d'attribution à des fins de rémunération est plus élevée (environ 2,3 % supérieur pour l'exercice 2023), nous avons octroyé moins d'Options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable pour déterminer les attributions d'Options.
- (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 rémunératoire 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 « Régime de retraite à prestations déterminées » à la **page 140** de la Circulaire.
- (8) Les montants représentent la valeur des avantages accessoires sur les produits bancaires et les primes d'assurances ainsi que les cotisations versées par la Banque au régime d'acquisition d'actions (RAA). Les Membres de la haute direction visés participent au RAA selon les mêmes modalités que l'ensemble des employés alors que la contribution de l'employeur équivaut à 25 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année. La valeur des autres avantages imposables n'est pas présentée puisqu'ils totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque Membre de la haute direction visé.
- (9) 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.
- (13) Aucune donnée historique antérieure à 2023 n'est incluse pour Étienne Dubuc qui est devenu Membre de la haute direction visé en 2023.

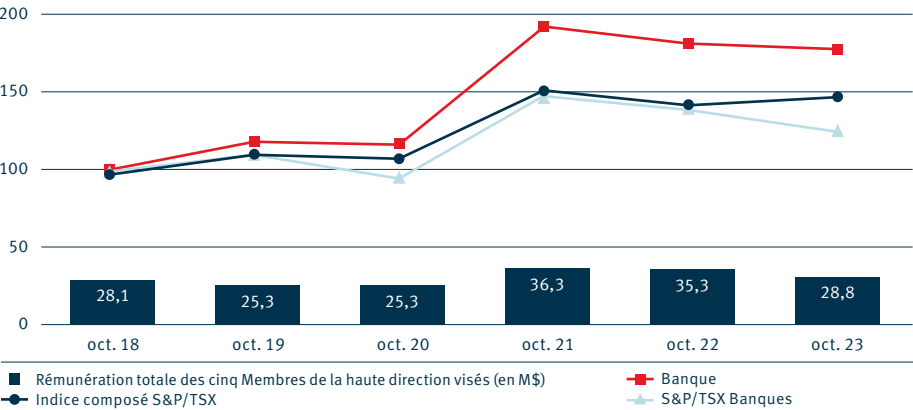
Lien entre le RTA et la rémunération des Membres de la haute direction visés

Hausse annualisée de la rémunération totale des Membres de la haute direction visés entre 2018 et 2023	Hausse annualisée du RTA ⁽¹⁾ entre 2018 et 2023
0,5 %	12,1 %

Le graphique à la page suivante compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ en actions effectué le 31 octobre 2018 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 124 à 127 du **Rapport annuel 2023** pour plus de détails sur la composition de cette mesure.

Le graphique ci-dessous indique que notre action a généré un rendement cumulatif total de 177,1 % entre 2018 et 2023. 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. 2018	oct. 2019	oct. 2020	oct. 2021	oct. 2022	oct. 2023
Banque	100,00 \$	118,86 \$	117,02 \$	193,81 \$	182,51 \$	177,05 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	110,25 \$	95,30 \$	148,21 \$	142,17 \$	129,75 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	113,25 \$	110,65 \$	153,54 \$	146,03 \$	146,66 \$

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2018	oct. 2019	oct. 2020	oct. 2021	oct. 2022	oct. 2023
Rémunération totale des Membres de la haute direction visés (M\$) ⁽¹⁾	28,1	25,3	25,3	36,3	35,3	28,8
Ratio rémunération totale des Membres de la haute direction visés au RND – ajusté ⁽²⁾ attribuable aux actionnaires aux fins du calcul de la rémunération	1,4 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %	0,9 %

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 2018, 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 112 %) qui influençait la rémunération variable à court terme des dirigeants entre 2018 et 2020 et par notre performance se reflétant dans le programme SYNERGIE – Dirigeants pour les exercices 2021 à 2023. La variation du ratio de la rémunération totale des Membres de la haute direction visés comparée à notre RND – ajusté⁽²⁾ 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 113](#) de la Circulaire pour plus de détails sur les résultats 2023.

(1) Entre 2018 et 2023, les Membres de la haute direction visés étaient au nombre de cinq, à l'exception de l'exercice 2022 où ils étaient six.

(2) Consulter la section « Mode de présentation de l'information » aux pages 14 à 19 du [Rapport annuel 2023](#) pour le détail des mesures financières non conformes aux PCGR.

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 2023 :

Nom	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux Options non exercées (#)	Prix d'exercice des Options (\$)	Date d'expiration des Options	Valeur des Options dans le cours non exercées (\$) ⁽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 n'ont pas été acquis (non payés ou distribués) (\$)
Laurent Ferreira	10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	918 064	—	—	—
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	840 695	—	—	—
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	869 899	—	—	—
	12 déc. 2016	16 320	54,69	12 déc. 2026	514 570	—	—	—
	11 déc. 2017	16 236	64,14	11 déc. 2027	358 491	—	—	—
	11 déc. 2018	59 764	58,79	11 déc. 2028	1 639 327	—	—	—
	9 déc. 2019	55 420	71,86	9 déc. 2029	795 831	—	—	—
	8 déc. 2020	59 368	71,55	8 déc. 2030	870 929	23 859	2 057 165	—
	14 déc. 2021	65 372	96,35	14 déc. 2031	0	59 388	5 120 442	—
	14 déc. 2022	140 644	94,05	14 déc. 2032	0	42 073	3 627 531	—
Total		477 076			6 807 806	125 320	10 805 138	—
Marie Chantal Gingras	10 déc. 2013	1 672	44,96	10 déc. 2023	68 995	—	—	—
	10 déc. 2014	9 880	47,93	10 déc. 2024	378 305	—	—	—
	9 déc. 2015	9 640	42,17	9 déc. 2025	424 642	—	—	—
	12 déc. 2016	18 280	54,69	12 déc. 2026	576 368	—	—	—
	11 déc. 2017	18 184	64,14	11 déc. 2027	401 503	—	—	—
	11 déc. 2018	19 060	58,79	11 déc. 2028	522 816	—	—	—
	9 déc. 2019	18 968	71,86	9 déc. 2029	272 380	—	—	—
	8 déc. 2020	21 784	71,55	8 déc. 2030	319 571	1 630	140 511	—
	14 déc. 2021	16 396	96,35	14 déc. 2031	0	1 768	152 402	—
	14 déc. 2022	30 136	94,05	14 déc. 2032	0	9 015	777 262	—
Total		164 000			2 964 580	12 413	1 070 175	—
Lucie Blanchet	10 déc. 2013	8 456	44,96	10 déc. 2023	348 937	—	—	5 4876
	10 déc. 2014	12 352	47,93	10 déc. 2024	472 958	—	—	97 605
	9 déc. 2015	8 596	42,17	9 déc. 2025	378 654	—	—	38 476
	12 déc. 2016	19 648	54,69	12 déc. 2026	619 501	—	—	—
	11 déc. 2017	27 936	64,14	11 déc. 2027	616 827	—	—	—
	11 déc. 2018	46 016	58,79	11 déc. 2028	1 262 219	—	—	68 729
	9 déc. 2019	47 416	71,86	9 déc. 2029	680 894	—	—	—
	8 déc. 2020	55 412	71,55	8 déc. 2030	812 894	12 898	1 112 070	—
	14 déc. 2021	45 084	96,35	14 déc. 2031	0	15 254	1 315 240	—
	14 déc. 2022	27 220	94,05	14 déc. 2032	0	14 592	1 258 138	118 160
Total		298 136			5 192 884	42 744	3 685 448	377 846
Étienne Dubuc	11 déc. 2018	4 151	58,79	11 déc. 2028	113 862	—	—	—
	9 déc. 2019	15 396	71,86	9 déc. 2029	221 087	—	—	—
	8 déc. 2020	16 492	71,55	8 déc. 2030	241 938	16 161	1 393 398	—
	14 déc. 2021	16 396	96,35	14 déc. 2031	0	29 335	2 529 303	—
	14 déc. 2022	36 292	94,05	14 déc. 2032	0	49 312	4 251 655	—
Total		88 727			576 887	94 808	8 174 356	—
Denis Girouard	10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	918 064	—	—	—
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	840 695	—	—	—
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	869 899	—	—	—
	12 déc. 2016	34 000	54,69	12 déc. 2026	1 072 020	—	—	—
	11 déc. 2017	58 444	64,14	11 déc. 2027	1 290 444	—	—	—
	11 déc. 2018	59 764	58,79	11 déc. 2028	1 639 327	—	—	—
	9 déc. 2019	55 420	71,86	9 déc. 2029	795 831	—	—	—
	8 déc. 2020	59 368	71,55	8 déc. 2030	870 929	23 859	2 057 165	—
	14 déc. 2021	45 084	96,35	14 déc. 2031	0	31 893	2 749 779	—
	14 déc. 2022	36 292	94,05	14 déc. 2032	0	39 536	3 408 778	—
Total		412 324			8 297 209	95 288	8 215 722	—

(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 2023, soit 86,22 \$ 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 2023, soit 86,22 \$.

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 2023.

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	1 250 247	3 538 857	1 874 334
Marie Chantal Gingras	423 886	187 546	715 812
Lucie Blanchet	1 050 320	1 671 060	1 141 445
Étienne Dubuc	347 332	4 243 549	2 599 779
Denis Girouard	1 250 247	4 509 649	2 269 779

Options levées pendant l'exercice 2023

Le tableau suivant illustre la valeur nette réalisée pour les Options qui venaient à échéance et qui ont été levées pendant l'exercice 2023.

Nom	Date d'attribution	Nombre d'options levées	Prix de levée	Valeur nette réalisée sur les Options au moment de la levée
Marie Chantal Gingras	12 décembre 2012	1 864	38,36 \$	104 815 \$
Denis Girouard	12 décembre 2012	19 864	38,36 \$	1 127 658 \$

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.

(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 Cours de l'action était de 95,93 \$ alors que le prix de levée des Options variait de 58,79 \$ à 96,35 \$.

(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 2023 et versées en espèces.

6. Rémunération des membres de la haute direction

- Sous réserve de ce qui précède, le Conseil peut décider, en tout temps, d'interrompre ou de résilier le Régime d'options, en tout ou en partie, ou de le modifier s'il le juge à propos, sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires.
- Sous réserve des autres dispositions du Régime d'options, le Conseil doit obtenir le consentement des participants dans les cas où l'interruption, la résiliation ou la modification du Régime d'options touche les droits et responsabilités conférés par une Option déjà octroyée à ces participants en vertu du Régime d'options.
- Sans limiter la portée de ce qui précède, le Conseil peut notamment modifier le Régime d'options à l'une ou plusieurs des fins suivantes, sans avoir à obtenir l'approbation des actionnaires :
 - modification des critères d'admissibilité et des limites de participation au Régime d'options;
 - modification des conditions d'octroi et des règles d'acquisition et de levée des Options;
 - ajouts, modifications ou suppressions au Régime d'options à des fins de conformité avec les lois régissant le Régime d'options ou avec les exigences d'un organisme de réglementation ou d'une bourse;
 - correction ou rectification de toute ambiguïté, stipulation incorrecte ou omission dans le texte du Régime d'options;
 - modification des dispositions relatives à l'administration du Régime d'options; 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 2023.

	A	B	C
Catégorie de régimes	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)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	11 546 688	70,37 \$	8 517 000
Nombre de titres divisé par le nombre d'actions en circulation au 31 octobre 2023, soit 337 660 000	3,42 %	–	2,52 %

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.

	2021	2022	2023
Dilution : nombre d'Options en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 337 660 000	3,37 %	3,52 %	3,42 %
Offre excédentaire : nombre d'Options en circulation plus le nombre d'Options restant à émettre, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	6,80 %	6,45 %	5,94 %
Taux d'épuisement : nombre d'Options octroyées durant l'exercice (1 416 060) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	0,61 %	0,53 %	0,42 %

Régimes de retraite des Membres de la haute direction

En 2023, nous avons procédé à la mise en place d'un volet à cotisations déterminées au Régime de retraite et du Régime supplémentaire pour les Membres de la haute direction visés et les dirigeants. Tous les Membres de la haute direction visés participent présentement au volet à prestations déterminées du Régime de retraite ainsi qu'au PAAR. Les dispositions de ces régimes sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Définition des régimes	- Le Régime de retraite 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 les prestations prévues par le volet à prestations déterminées du Régime de retraite - Pour les participants du volet à prestations déterminées du Régime de retraite, une rente est payable du Régime de retraite 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 et du PAAR font partie intégrante de notre offre de rémunération globale
Caractéristiques / motifs du paiement	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	60 ans pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 au volet à prestations déterminées du Régime de retraite, autrement, 65 ans

6. Rémunération des membres de la haute direction

Prestations payables à la retraite	Président et chef de la direction - À compter du 1^{er} novembre 2021, Laurent Ferreira accumule une rente annuelle de 110 000 \$ pour chaque année pour laquelle 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, autant dans son poste de président et chef de la direction que dans ses postes précédents, et payable à la date de retraite normale - 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
	Autres membres de la haute direction - La formule suivante est utilisée pour calculer les rentes de retraite pour les Autres membres de la haute direction : - 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 : - 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 \$ - 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
Cotisations des Membres de la haute direction	9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 22 672 \$ par année pour l'exercice 2023 - La somme accumulée en excédent des cotisations qui auraient été versées selon un taux de 6,5 % des gains admissibles est convertie en rente additionnelle à la retraite, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur
Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction	- Une retraite anticipée est permise à partir de l'âge de 55 ans⁽¹⁾ - Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : - la réduction applicable, pour un participant ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de : 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou 2 % par point avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 points - la réduction applicable à un participant comptant moins de 10 années de participation au volet à prestations déterminées du Régime de retraite est déterminée sur une base d'équivalence actuarielle - Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : - la réduction applicable est de 4 % par année avant l'âge de 65 ans

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

Pratiques de gouvernance relatives à l'administration des régimes de retraite

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 les politiques de capitalisation et 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.

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 2023 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 2023](#).

Le tableau de la page suivante présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2023, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2022 au 31 octobre 2023, y compris les variations attribuables à des éléments rémunératoires et non rémunératoires, en ce qui a trait à leur participation aux régimes de retraite pour l'exercice 2023.

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.

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 rémunératoires (\$) ^{(4) (5)}	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires (\$) ^{(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	25,1	566 000	1 500 000	3 007 000	841 000	133 000	3 981 000
Marie Chantal Gingras	22,4	173 000	301 000	2 451 000	25 000	103 000	2 579 000
Lucie Blanchet	24,1	281 000	449 000	3 575 000	210 000	152 000	3 937 000
Étienne Dubuc	19,2	72 000	196 000	577 000	294 000	(33 000)	838 000
Denis Girouard	13,5	141 000	141 000 ⁽⁷⁾	1 631 000	131 000	152 000	1 914 000

- (1) Les années de service créditées de Marie Chantal Gingras, Étienne Dubuc, Lucie Blanchet et Denis Girouard 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 4 juin 2018 pour Lucie Blanchet, le 1^{er} novembre 2022 pour Étienne Dubuc et le 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard.
- 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 nomination 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 Nationale du Canada.
- 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 Nationale du Canada. Les années de participation antérieures au 1^{er} novembre 2020 pour Étienne Dubuc 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 Nationale du Canada.
- (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 de service crédité antérieures à 2014. Au décès après la retraite, 60 % de la rente devient payable au conjoint survivant. 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 au service crédité 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 Lucie Blanchet, 63 ans pour Laurent Ferreira, Marie Chantal Gingras et Étienne Dubuc, et 66 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 2022 ou au 31 octobre 2023. 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 5,45 % au 31 octobre 2022 et de 5,70 % au 31 octobre 2023. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 5,45 % au 31 octobre 2022, et 5,65 % au 31 octobre 2023. 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 rémunératoires 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 rémunératoires 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.
- (7) La rente payable de Denis Girouard est celle à 66 ans.

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
- › une terminaison d'emploi sans motif sérieux ou un licenciement 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 ainsi qu'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 2023.

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, un 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 ou 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 ⁽³⁾
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		Fin de l'admissibilité en date de la terminaison d'emploi si l'indemnité de fin d'emploi est versée sous forme de montant forfaitaire ou à la date de la fin du maintien de salaire, le cas échéant		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) Équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années.

(2) Départ volontaire et terminaison d'emploi sans 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.

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 2023. 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 ou licenciement ⁽²⁾	Changement de contrôle et terminaison d'emploi ⁽³⁾
Laurent Ferreira	–	–	5 927 832
Marie Chantal Gingras	–	–	2 252 000
Lucie Blanchet	–	–	2 986 143
Étienne Dubuc	–	–	5 690 000
Denis Girouard	–	–	6 209 003

- (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 2023 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 2023. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2023, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 10 805 138 \$ pour Laurent Ferreira, 1 070 176 \$ pour Marie Chantal Gingras, 2 427 310 \$ pour Lucie Blanchet, 8 174 356 \$ pour Étienne Dubuc et 8 215 721 \$ pour Denis Girouard.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2023 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 2023. Selon le Cours de clôture au 31 octobre 2023, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 634 422 \$ pour Laurent Ferreira, 227 881 \$ pour Marie Chantal Gingras, 954 517 \$ pour Lucie Blanchet, 176 240 \$ pour Étienne Dubuc et 634 422 \$ pour Denis Girouard.

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. L'équipe de 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 sont considérés comme des preneurs de risques importants. De plus, les directeurs généraux aux Marchés financiers, notamment ceux qui sont négociateurs en bourse, gestionnaires au pupitre de négociation, et gestionnaires au financement bancaire et corporatif, incluant quelques cas particuliers de personnes occupant un poste dans une entité étrangère sont considérés comme des preneurs de risques importants. De plus, le comité de ressources humaines prend en considération toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes, peuvent prendre des décisions qui ont une influence marquée sur notre exposition au risque.

Rémunération attribuée en 2023

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants du Canada pour les exercices 2022 et 2023. La valeur de la rémunération différée (fondée sur des titres de capitaux propres) est illustrée d'après la valeur prévue au moment de l'attribution.

Les montants sont en millions de dollars.

Rémunération octroyée	2022		2023	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Nombre d'employés	6	238	5	247
Rémunération fixe ⁽¹⁾	• En espèces (non différée)	3,4 \$	50,0 \$	3,0 \$
	• Total	3,4 \$	50,0 \$	3,0 \$
Rémunération variable ⁽²⁾	• En espèces (non différée)	9,2 \$	150,3 \$	8,6 \$
	• En actions et titres liés à des actions (différée)	16,8 \$	121,6 \$	15,7 \$
	• Total	26,0 \$	271,9 \$	24,3 \$
Rémunération différée				
En cours ⁽³⁾	• Acquise	49,4 \$	80,3 \$	21,9 \$
	• Non acquise	42,2 \$	234,4 \$	34,2 \$
	• Total	91,6 \$	314,7 \$	56,1 \$
Paieement en cours d'exercice		19,7 \$	129,9 \$	15,4 \$

(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 2023, soit 86,22 \$, et au 31 octobre 2022, soit 92,76 \$.

La totalité de la rémunération différée en cours peut faire l'objet d'ajustements ex post implicites (variation du Cours de l'action) et ex post explicites (politique de récupération de la rémunération variable ou annulation suite à un départ). La rémunération différée en cours est constituée d'UAR, d'UAP, d'UAD, de DPVA et d'Options, lorsqu'applicable. Le tableau ci-dessous présente : le portrait de la rémunération différée attribuée lors d'exercices précédents, celle qui est soumise à une période de rétention susceptible de faire l'objet d'ajustements ex post implicites ou explicites, les montants de ces ajustements et des paiements pour l'exercice 2023 pour les membres de la haute direction visés ainsi que les employés ciblés, soit les preneurs de risques importants.

Les montants sont en millions de dollars.

Rémunération différée et soumise à une période de rétention	2023	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Montant total de l'encours de la rémunération	56,1 \$	264,6 \$
Dont : Montant total de l'encours de la rémunération différée et soumise à une période de rétention susceptible de faire l'objet d'un ajustement ex post implicite ou explicite	56,1 \$	264,6 \$
Montant total des modifications durant l'exercice liées à des ajustements ex post explicites	0 \$	(1,2 \$)
Montant total des modifications durant l'exercice liées à des ajustements ex post implicites	(7,9 \$)	(26,1 \$)
Montant total de la rémunération différée versée durant l'exercice	15,4 \$	113,4 \$

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 fin d'emploi.

Les montants sont en millions de dollars.

Autre rémunération	2022		2023	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Primes offertes à l'embauche en vertu de la politique de primes garanties				
• Nombre d'employés	0	12	0	2
• Primes à la signature	0 \$	6,1 \$	0 \$	0,7 \$
• Primes garanties	0 \$	7,4 \$	0 \$	0 \$
Total	0 \$	13,5 \$	0 \$	0,7 \$
Indemnités de fin d'emploi				
• Nombre d'employés	0	— (1)	0	4
• Indemnités de fin d'emploi	0 \$	— (1)	0 \$	3,1 \$
Total	0 \$	— (1)	0 \$	3,1 \$

(1) Considérant le faible nombre d'employés ayant reçu des indemnités de fin d'emploi 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 fin d'emploi versées en 2022 aux preneurs de risque importants. Ces renseignements comprenaient notamment le nombre de preneurs de risque importants ayant touché des indemnités de fin d'emploi ainsi que les montants versés.

7.

Propositions d'actionnaires

Table des matières

Propositions soumises au vote

P. 148

N° 1 Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

P. 148

N° 2 Vote consultatif sur les politiques environnementales

P. 150

Propositions non soumises au vote

P. 152

N° 3 Réflexion sur un programme de dividende sociétal et meilleur partage de la valeur des communautés

P. 152

N° 4 Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

P. 153

N° 5 Assemblées annuelles des actionnaires en personne (pas d'assemblée seulement virtuelle)

P. 155

N° 6 Divulgence des langues maîtrisées par l'équipe de direction

P. 156

N° 7 Certification raisonnable des rapports ESG par des firmes externes

P. 157

N° 8 Changement d'auditeur

P. 158

N° 9 Divulgence en lien avec l'énergie renouvelable

P. 160

Date limite pour l'assemblée ayant lieu en 2025

P. 162

Références

Le Rapport ESG et notre Code de conduite sont disponibles sous « Codes et engagements » 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.

7. Propositions d'actionnaires

Cette année, nous avons reçu des propositions de deux (2) actionnaires. Dans le cadre de notre stratégie en matière d'engagement envers nos actionnaires, nous avons tenu des discussions avec eux afin de mieux comprendre leurs attentes, d'écouter leurs commentaires et de donner suite à leurs questions, ainsi que leur expliquer comment nous traitons les points qu'ils ont soulevés.

Nous avons eu un dialogue constructif à la suite duquel ils ont accepté de retirer certaines propositions ou de ne pas soumettre leur proposition au vote.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3 a soumis huit propositions en français (propositions n° 1 à 8) pour examen à l'assemblée annuelle et extraordinaire. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre au vote que les propositions n° 1 et 2 et a par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote, les propositions nos. 3 à 8. La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des huit propositions présentées à la Banque par le MÉDAC, ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

Une proposition relative à notre engagement quant au financement des énergies renouvelables et à nos cibles climatiques a été soumise par Investors for Paris Compliance, au nom de Salal Foundation qui est représentée par Matt Price. Suite à des discussions avec la Banque, ces proposeurs ont accepté de retirer la proposition. La Banque a convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, cette proposition ainsi que la position de la Banque.

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

PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

Les 2 propositions suivantes ont été soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION N° 1 (soumise au vote des actionnaires)

« Divulgarion publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux »

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – désormais de Vancity – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes ⁽¹⁾ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13 ⁽²⁾ du Cadre inclusif ⁽³⁾ OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices* ⁽⁴⁾), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa Déclaration pays par pays. »

(1) Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI) – Communiquer a. le ratio; b. le pourcentage d'augmentation; et c. « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » ([MÉDAC] soulign[e], inclin[e] et graiss[e].) <https://www.globalreporting.org/pdf.aspx?id=22118>

(2) Action 13 – Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

(3) Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

(4) Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

Position de la Banque

La Banque respecte les lois fiscales qui lui sont applicables. Tel que mentionné dans son Rapport ESG, l'approche de la Banque en matière de fiscalité repose sur un engagement à se conformer aux lois fiscales et à s'acquitter de tous les impôts et taxes exigibles dans les différents territoires où elle exerce ses activités. La Banque s'engage également à entretenir avec les autorités fiscales des relations transparentes et constructives, basées sur la coopération, le soutien et le professionnalisme.

La Banque est assujettie à la Loi sur l'impôt sur le revenu (« LIR ») et conséquemment, produit annuellement la Déclaration pays par pays exigée par la législation fiscale du Canada. La Déclaration pays par pays est un formulaire que les groupes de sociétés multinationales doivent remplir et soumettre tous les ans afin de fournir des renseignements sur leurs opérations mondiales dans chaque administration fiscale où ils mènent des activités. Cette exigence en matière de déclaration fait partie d'une initiative mondiale élaborée par l'Organisation pour la coopération et le développement économique (« OCDE ») et le G20 afin d'augmenter la transparence pour les administrations fiscales.

À ce jour, aucune législation applicable à la Banque ne requière que la Déclaration pays par pays soit rendue publique. Également, la Banque suit les faits nouveaux en matière de fiscalité nationale, étrangère et internationale (notamment au sein de l'OCDE) et s'assurera de continuer à se conformer aux exigences en matière de Déclaration pays par pays, présentes et futures. Enfin, les questions de fiscalité font par ailleurs l'objet de discussions régulières avec la direction de la Banque et sur une base annuelle avec le comité d'audit.

D'autre part, en ce qui a trait à la question de rémunération globale, le Conseil et son comité de ressources humaines veillent à ce que les politiques et programmes de rémunération en place soutiennent les stratégies d'attraction, rétention et de mobilisation essentiels à la stratégie d'affaires de la Banque. Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération attribuée à l'ensemble des employés soit juste et équitable. La Banque s'assure de faire des vigies de marché, d'être conforme aux diverses réglementations et normes en vigueur ainsi que d'avoir des mécanismes de gouvernance des politiques et programme de rémunération en place qui incluent notamment des échelles salariales, des programmes de rémunération variable et une vaste gamme d'avantages sociaux. La Banque est d'avis que son approche décrite à la section 6 de la Circulaire ainsi que la divulgation de ses politiques et pratiques informent adéquatement les parties prenantes incluant les actionnaires de la Banque quant à ses principes directeurs et au processus rigoureux et équitable mis en place par le comité de ressources humaines et le Conseil pour la détermination de la rémunération.

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

PROPOSITION N° 2 (soumise au vote des actionnaires)

« Vote consultatif sur les politiques environnementales

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

Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets ou très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport⁽¹⁾ d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques 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 ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« 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 négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN. »

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi⁽²⁾ concernant le say on climate obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante. »

Position de la Banque

Soucieuse de s'engager activement dans la transition vers une économie nette zéro, la Banque s'est donné des objectifs ambitieux au cours des dernières années, dont l'adoption d'un objectif d'émission nette nulle de GES pour nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050.

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⁽³⁾ pour aider à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, soit l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

(1) Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

(2) *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

(3) Cette cible 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) avec 2019 comme année de référence.

7. Propositions d'actionnaires

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. Depuis, et en accord avec les lignes directrices de la NZBA, la Banque a annoncé des cibles qui soutiennent la transition énergétique canadienne :

- Réduction de 31% de l'intensité des émissions financées pour le sous-secteur des producteurs de pétrole et de gaz d'ici 2030 ⁽¹⁾
- Réduction de 50% de l'intensité des émissions financées du secteur immobilier commercial d'ici 2030 ⁽²⁾
- Réduction de 33% de l'intensité des émissions financées du secteur de la production d'énergie d'ici 2030 ⁽³⁾

La Banque maintient également ses engagements visant à accroître le portefeuille de prêts liés aux énergies renouvelables à un rythme plus rapide que le portefeuille de prêts liés aux énergies non renouvelables, à ne pas offrir ou consentir de nouveaux financements aux fins de l'exploration, de l'exploitation ou de la production de pétrole et de gaz dans l'Arctique et finalement à ne pas accorder de financement pour de nouvelles activités d'extraction ou de traitement du charbon à des fins thermiques.

Considérant la nature de nos activités et notre engagement envers nos clients et la communauté, nous savons qu'il est essentiel que nous travaillions en collaboration avec l'ensemble de nos parties prenantes afin de créer un environnement d'affaires qui considère les risques environnementaux et qui nous permet d'avoir un impact positif dans les efforts de transition énergétique et environnementale. À cet effet, nous entretenons un dialogue productif et efficace avec l'ensemble de nos parties prenantes et participons régulièrement aux travaux de l'Association des banquiers canadiens, de la NZBA et des autres comités de travail de l'ONU afin de demeurer aux faits des meilleures pratiques. Nous considérons que notre approche répond entièrement au besoin soulevé par le MÉDAC dans sa proposition et que nous l'avons démontré depuis déjà plusieurs années.

Notre démarche en matière de dialogue accorde à nos actionnaires un accès direct pour discuter de toute orientation stratégique qui leur est d'intérêt, incluant en matière de climat.

La stratégie climatique fait partie intégrante de la stratégie globale de la Banque et étant l'une des cinq priorités du Conseil, il incombe à ce dernier de surveiller tous les risques matériels qui peuvent affecter la Banque et à veiller à ce que les risques climatiques soient gérés de manière efficace et intégrée. À cet effet, des mécanismes rigoureux de reddition de compte trimestriels permettent au Conseil et aux comités de réaliser pleinement leur mandat d'approbation et de supervision, ainsi que d'agir à titre de conseiller auprès de l'équipe de direction.

La Banque décrit son plan quant à la réduction des GES et sa stratégie climatique dans le Rapport climatique (anciennement le Rapport GIFCC) et le Rapport ESG, disponibles sur bnc.ca/esg. 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 de ces rapports.

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

(1) Cette cible vise les domaines 1, 2 et 3, par rapport à l'année de référence 2019.

(2) Cette cible vise les domaines 1 et 2 avec 2019 comme année de référence.

(3) Cette cible vise le domaine 1 avec 2019 comme année de référence.

PROPOSITIONS NON SOUMISES AU VOTE

Les 6 propositions suivantes soumises par le MÉDAC n'ont pas été soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION N° 3

(non soumise au vote des actionnaires)

« Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur »

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)⁽¹⁾, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc. »

Position de la Banque

À la Banque, notre mission commune s'inscrit dans la continuité de nos efforts pour demeurer un moteur du développement économique et social prépondérant : « Nous existons pour avoir un IMPACT POSITIF dans la vie des gens. »

En tant qu'acteur de premier plan au Québec et au Canada depuis 1859, la Banque s'est engagée, depuis longtemps, à contribuer à l'épanouissement des communautés où elle est présente. Elle atteint cet objectif grâce, entre autres, à un programme de dons et commandites bien défini, à l'engagement de ses équipes bénévoles, à des collectes de fonds fructueuses auxquelles sa clientèle participe également, ainsi qu'à son impact économique. Ainsi, la Banque s'engage à considérer, au cours de la prochaine année, les différentes opportunités qui lui permettraient d'optimiser son impact, que ce soit par l'adhésion à des programmes comme celui d'Imagine Canada ou auprès d'autres organismes.

En tant que donatrice généraliste, la Banque met de l'avant une stratégie philanthropique d'impact qui vise une large distribution des dons dans la communauté. Nous appuyons ainsi une grande variété d'organismes dans les domaines de l'éducation, de l'entrepreneuriat, de la santé, de l'entraide communautaire, des arts et de la culture, de l'inclusion et de la diversité ainsi que de l'environnement.

Depuis 2021, les montants versés à la communauté en dons seulement s'élèvent à plus de 15 millions de dollars annuellement. Ce montant est en hausse depuis les dernières années.

(1) *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26
<https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

7. Propositions d'actionnaires

Par ailleurs, la Banque est membre signataire fondatrice des Principes bancaires responsables des Nations Unies (ONU) depuis 2019, lesquels sont alignés avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU qui visent à avoir un impact positif sur toutes ses parties prenantes. Par cet engagement, la Banque participe à l'objectif de faire évoluer les pratiques de l'industrie vers l'enrichissement de toutes les parties prenantes de la société.

PROPOSITION N° 4

(non soumise au vote des actionnaires)

« Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG »

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

Argumentaire

En avril 2022, le PDG de *Mastercard*, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés⁽¹⁾. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet⁽²⁾. » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de *Mastercard*, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040⁽³⁾. »

Position de la Banque

La Banque est d'avis que la contribution des employés est essentielle à l'atteinte des priorités ESG qu'elle s'est fixées, et que des employés mobilisés peuvent influencer positivement la performance de la Banque. C'est pour cette raison que nous lions déjà une portion de la rémunération de la majorité des employés à l'atteinte de nos priorités ESG, et ce, par le biais des mécanismes suivants :

1. pour les 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 assujettie à plusieurs composantes liées à l'ESG. Ces paramètres sont détaillés à la [page 112](#) de la Circulaire.

(1) *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

(2) « *Each and every one of us shares the responsibility to uphold our ESG commitments [...] That's why we're extending that model to our annual corporate score and all employees globally, taking our shared accountability and progress to the next level.* » *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

(3) *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

7. Propositions d'actionnaires

2. pour l'ensemble des employés, l'enveloppe de rémunération incitative applicable à la grande majorité de nos employés au Canada (environ 19 000) repose sur l'atteinte de paramètres qui sont communs avec ceux des dirigeants et approuvés par le conseil d'administration. Il s'agit d'indicateurs financiers et non financiers liés à nos parties prenantes, et deux d'entre eux sont liés à la satisfaction de la clientèle. La pertinence de ces indicateurs dans l'établissement de la rémunération est alignée avec l'importance que revêt l'expérience client pour nos parties prenantes.

Annuellement tous les employés font l'objet d'une évaluation où (i) les comportements que nous privilégions et (ii) les objectifs annuels représentent respectivement 50 % de l'évaluation de la performance annuelle. Ces volets comportent tous deux des composantes découlant des priorités ESG de la Banque :

- (i) D'une part, les comportements attendus des employés par la Banque reflètent notre mission commune, qui est d'avoir un impact positif dans la vie des gens et de bâtir des relations à long terme avec nos parties prenantes. Ainsi, la Banque s'attend à ce que ses employés aient un impact positif dans le cadre de leurs fonctions ou à l'extérieur, que ce soit en cultivant un environnement de travail inclusif, par exemple, ou en s'engageant dans la communauté.
- (ii) D'autre part, chaque secteur, puis chaque employé, se fixe annuellement des objectifs de performance. Ces objectifs découlent du tableau de bord commun aux dirigeants, établi en fonction des priorités de la Banque, dont les priorités ESG font partie. Certains de ces objectifs sont liés au climat, aux clients, aux employés et aux communautés. Chaque équipe s'inspire de ces objectifs afin de déterminer les siens, alignés avec les priorités ESG de la Banque, mais adaptés à sa réalité d'affaires. Les objectifs individuels et des équipes comportent ainsi des objectifs ESG liés à leurs fonctions, comme l'offre de produits et services en financement durable, l'amélioration continue de nos pratiques en matière d'approvisionnement responsable, de cybersécurité, de gouvernance ou de protection des renseignements personnels, l'augmentation de la diversité de notre main d'œuvre, des cibles liées à la satisfaction de la clientèle, etc.

Ainsi, l'atteinte de nos objectifs ESG est déjà bien intégrée dans la composition de la rémunération de nos employés, ce qui démontre l'importance de ces priorités pour la Banque et reflète l'alignement entre la contribution des employés et l'atteinte de nos objectifs, incluant les objectifs ESG. La Banque fait constamment évoluer ses programmes et pratiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux, et s'assure de demeurer au fait des meilleures pratiques sur le marché. De plus, au fil de l'évolution de nos priorités et de nos progrès en matière ESG, nous poursuivrons également notre réflexion sur les meilleures façons de structurer la rémunération variable des employés pour reconnaître et encourager la réalisation de nos priorités ESG.

PROPOSITION N° 5

(non soumise au vote des actionnaires)

« Assemblée annuelle des actionnaires en personne

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées.⁽¹⁾

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions⁽²⁾ »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de *Teachers*⁽³⁾, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance.

Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)⁽⁴⁾ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance. »

Position de la Banque

La Banque reconnaît l'importance du dialogue avec ses actionnaires, et est d'avis que l'assemblée annuelle est un forum de choix pour interagir en personne avec ceux-ci.

(1) *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

(2) *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07* <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

(3) *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable – Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers'*) https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf

(4) « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

Nous sommes d'avis que les assemblées hybrides jumellent les principaux avantages des assemblées tenues en personne et de façon virtuelle. En effet, la composante virtuelle favorise l'accessibilité et présente des avantages sur le plan écologique en permettant à plus d'actionnaires de participer à l'assemblée, où qu'ils soient situés, tout en préservant le contact direct avec les actionnaires présents sur place. Nous croyons que la possibilité de participer virtuellement est complémentaire à la tenue d'une assemblée en personne, et c'est pour cette raison que nous privilégions les assemblées hybrides aux assemblées virtuelles seulement.

Ceci dit, il est possible que des circonstances externes exceptionnelles justifient la tenue d'une assemblée virtuelle, et nous devons pouvoir conserver la flexibilité de tenir ce type d'assemblée dans ces circonstances, et dans la mesure où la législation applicable à la Banque le permet. Si de telles circonstances se produisent, nous nous assurerons que les actionnaires aient les mêmes droits et opportunités de participer que si l'assemblée avait lieu en personne, en mettant à profit les avancées technologiques disponibles.

PROPOSITION N° 6

(non soumise au vote des actionnaires)

« Divulgarion des langues maîtrisées par les dirigeants »

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises – y compris les 7 grandes banques – a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés ⁽¹⁾ ».

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 ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en 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 dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties. »

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, ainsi qu'à l'international. Son siège social est à Montréal. Au Québec, la Banque applique les dispositions de la Charte de la langue française, détient un certificat de francisation et a un comité de francisation. Le français est la langue de travail utilisée de façon généralisée 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.

(1) Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

7. Propositions d'actionnaires

Par ailleurs, la haute direction se compose de membres qui travaillent ensemble dans la réalisation de la mission commune de la Banque et de ses stratégies d'affaires. La Banque croit à l'importance d'une représentation diversifiée parmi sa haute direction et le processus de planification de la relève des dirigeants reflète bien cette valeur.

À titre informatif, toutes les réunions des membres de la haute direction se déroulent en français, et occasionnellement avec des passages en anglais. Conformément à notre Code de conduite et afin de respecter la confidentialité des renseignements présentés, les langues maîtrisées ne sont pas divulguées sur une base individuelle. L'information quant à la maîtrise des langues officielles se retrouve, sur une base agrégée à la [partie 5](#) de cette Circulaire.

PROPOSITION N° 7

(non soumise au vote des actionnaires)

« Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC⁽¹⁾, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en oeuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable⁽²⁾. »

(1) Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

(2) *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

Position de la Banque

La Banque est assujettie à la Ligne directrice B-15 sur la gestion des risques climatiques du Bureau du surintendant des institutions financières. Dans les prochaines années, la Banque sera assujettie au Règlement 51-107 sur les obligations d'information liée aux questions climatiques des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Les normes S1 et S2 sur la durabilité et le climat de l'International Sustainability Standards Board (« ISSB ») ont été finalisées en juin 2023. Toutes ces nouvelles règles et normes visent à assurer une divulgation accrue et mieux harmonisée sur le climat et les risques climatiques. Les normes de l'ISSB ne s'appliqueront à la Banque qu'au moment où les autorités canadiennes compétentes les adopteront ou les intégreront dans leurs règles ou lignes directrices. De plus, ces normes prévoient que chaque juridiction aura le pouvoir de déterminer le niveau d'assurance requis, et nous nous conformerons à la décision des autorités à ce sujet, tout comme à l'ensemble de la réglementation en matière de divulgation ESG, au fur et à mesure où elle nous sera applicable.

Nous nous penchons déjà sur l'utilisation de l'assurance externe des données ESG et la déployons quant aux informations contenues dans certains rapports. Ainsi, nos plus récents Rapport sur les obligations durables et Rapport sur les Principes bancaires responsables contiennent un rapport d'assurance limitée en ce qui a trait à certaines données y étant présentées.

Nous croyons que d'ici quelques années, les attentes de l'ISSB et des autorités canadiennes à ce sujet se seront précisées, la qualité des données aura évolué et le marché se sera adapté, permettant donc d'obtenir une assurance d'un tiers sur les données ESG. Dans ce contexte, nous nous engageons à obtenir une assurance d'un tiers d'ici 5 ans, conformément à la réglementation et aux pratiques d'industrie qui seront en vigueur à ce moment.

En parallèle, nous revoyons en continu notre gouvernance des questions ESG afin qu'elle soit robuste et que nous produisions et divulguions de l'information aussi fiable que possible avec les données disponibles, dans un contexte où la qualité des données, de même que les méthodologies utilisées, évoluent rapidement.

PROPOSITION N° 8 (non soumise au vote des actionnaires)

« Nomination de l'auditeur

Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.

Argumentaire

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

7. Propositions d'actionnaires

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent. »

Position de la Banque

Le comité d'audit estime que l'engagement à long terme de Deloitte présente plusieurs avantages, dont l'amélioration de la qualité de l'audit grâce à ses connaissances indéniables des activités de la Banque, de ses politiques, pratiques et contrôles internes, ce qui permet un audit plus efficace et efficient.

Annuellement, le comité d'audit procède à une évaluation de la qualité des services et de la performance du cabinet de comptables professionnels agréés à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Dans le cadre de cette évaluation, le comité d'audit s'appuie entre autres sur le plan d'audit déposé, sur les zones de risques identifiées, sur la nature des interventions de Deloitte et sur les rapports présentés au comité d'audit. Par la suite, le comité rend compte au conseil de l'efficacité de l'auditeur indépendant.

De plus, conformément à la législation applicable et dans le cadre de son mandat, le comité d'audit approuve le plan annuel, ainsi que la lettre de mission, laquelle établit les conditions et l'étendue des services fournis par l'auditeur indépendant. Le comité a également mis en œuvre des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant visant à préserver son indépendance qui est essentielle à la bonne marche de ses activités et au maintien de la confiance des actionnaires et des investisseurs de la Banque et du public en général, tel que décrit dans la [Notice annuelle 2023](#). Ces lignes directrices prévoient, entre autres, que le comité d'audit doit s'assurer que l'associé responsable de la mission d'audit et tout autre associé qui fournit plus de 10 heures de service, ainsi que tout associé responsable de mission des filiales dont les actifs ou le revenu dépassent 20% des actifs ou du revenu consolidé, respecte les règles de rotation d'associés. Par ailleurs, tel que prévu à son mandat, le comité d'audit considère périodiquement la pertinence de procéder à un appel d'offres aux fins de sélectionner la firme candidate au poste d'auditeur indépendant, démontrant ainsi l'importance accordée par la Banque au maintien de l'indépendance de son auditeur. Le comité d'audit tient compte de plusieurs éléments dans son évaluation de la pertinence de considérer un appel d'offres ou non, entre autres, la durée en poste de l'auditeur. Le mandat du comité d'audit sera prochainement amendé afin d'identifier spécifiquement ces critères d'évaluation.

En plus de la supervision exercée par le comité d'audit quant à la performance et l'indépendance de l'auditeur, une autoévaluation annuelle est également faite par Deloitte, et présentée au comité d'audit, visant, entre autres, ses pratiques internes en matière de contrôle de la qualité de ses services, ses procédures prises pour assurer son indépendance, ainsi que les relations d'affaires entretenues avec la Banque.

Pour ces raisons, le comité d'audit et le conseil d'administration continuent à être d'avis que Deloitte, seul auditeur indépendant de la Banque, est le meilleur choix dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

PROPOSITION N° 9

(non soumise au vote des actionnaires)

La proposition suivante soumise par Investors for Paris Compliance, au nom de Salal Foundation, n'a pas été soumise au vote des actionnaires.

« Les actionnaires demandent que la Banque Nationale divulgue comment son engagement concernant les prêts octroyés dans le secteur de l'énergie renouvelable comparativement à ceux dans le secteur de l'énergie non renouvelable se rapportent, quantitativement, à ses objectifs sectoriels de 2030 pour les émissions financées.

Argumentaire

En 2021, la Banque Nationale s'est engagée à atteindre un niveau net zéro dans ses émissions financées d'ici 2050. Dans le cadre de cet engagement, la Banque Nationale a fixé des objectifs sectoriels de réduction des émissions dans ses portefeuilles de prêt aux secteurs pétrolier, gazier et de l'électricité pour 2030.

L'initiative la plus importante de la Banque Nationale pour atteindre ses objectifs est son engagement à « poursuivre la croissance de [son] portefeuille de prêts consacré aux énergies renouvelables à un rythme supérieur à celui des énergies non renouvelables ».

Alors que l'utilisation par la Banque Nationale d'un critère financier à cet égard soit novatrice parmi les banques canadiennes, sa construction actuelle rend impossible au rapprochement avec ses objectifs pour 2030 puisque les deux facteurs – énergie renouvelable et énergie non renouvelable – ne sont numériquement liés à aucun modèle climatique.

Comme indiqué actuellement, par exemple, les prêts liés à l'énergie non renouvelable pourraient hypothétiquement continuer d'augmenter tant que les prêts liés à l'énergie renouvelable demeurent marginalement plus importants. Par conséquent, les émissions financées par la Banque Nationale augmenteraient au lieu de diminuer et ses objectifs pour 2030 ne serait pas atteint.

La Banque Nationale n'inclut actuellement pas non plus la souscription (l'évaluation du risque) dans le cadre de cette initiative, même si celle-ci joue un rôle important dans le financement de l'énergie, quelle qu'elle soit.

En 2022, BloombergNEF a publié un rapport de référence, *Investment Requirements of a Low-Carbon World: Energy Supply Investment Ratios*, qui agrègeait les scénarios climatiques les plus fréquemment mentionnés pour conclure que le ratio de l'investissement dans l'énergie bas carbone par rapport à l'investissement dans les combustibles fossiles doit atteindre un minimum de 4 pour 1 d'ici 2030.⁽¹⁾

BloombergNEF a par la suite mesuré les ratios actuels des grandes banques et a constaté que le ratio de la Banque Nationale en 2021 était de 0,77/1.⁽²⁾

D'autres banques cotées en Bourse fixent des objectifs financiers pour le numérateur (énergie renouvelable) et le dénominateur (combustibles fossiles) dans un tel ratio. Par exemple, BNP Paribas a fixé pour 2030 l'objectif « [d']avoir atteint 40 milliards d'euros d'exposition de crédit à la production d'énergies bas carbone, essentiellement renouvelables », et, d'ici 2030, « le financement de l'extraction-production pétrolière aura été réduit de 80 % et représentera moins de 1 milliard d'euros au total ». ⁽³⁾

Sans une analyse comparative financière similaire effectuée par la Banque Nationale, les investisseurs ne peuvent savoir si ni comment l'engagement de la Banque Nationale en matière de prêts au secteur de l'énergie se rapporte aux scénarios climatiques et à ses objectifs d'émissions financés, augmentant ainsi la perspective d'un risque de transition imprévu. »

(1) Ce ratio passe à 6/1 d'ici 2040 et à 10/1 d'ici 2050. Voir : <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/BNEF-EIRP-Climate-Scenarios-and-Energy-Investment-Ratios.pdf>

(2) <https://drive.google.com/file/d/1mF3VQWjYnH6Enw9UStMJ1pHGa-snFT0X/view?usp=sharing>

(3) <https://group.bnpparibas/nos-engagements/transitions/transition-energetique-et-action-climatique>

Position de la Banque

La Fondation Salal, représentée par Investors for Paris Compliance, a accepté de retirer sa proposition concernant la divulgation par la Banque de son engagement en matière d'énergies renouvelables et de son lien avec ses objectifs sectoriels d'émissions financées à l'horizon 2030, à la suite d'échanges constructifs avec la Banque.

La Banque Nationale publiera dans les prochaines semaines, son [Rapport Climatique 2023](#) (anciennement connu sous le nom de Rapport du Groupe de travail sur les avancées en matière d'information financière liée au climat), qui comprendra des informations bonifiées au sujet de ses ambitions climatiques, ses priorités et sa stratégie de mobilisation et de mise en œuvre, qui complètera la divulgation sur la gestion des risques, les mesures, les objectifs et la gouvernance, et qui abordera le sujet de la proposition soumise par la Fondation Salal.

La Banque a publié son premier rapport GIFCC en 2020 et améliore chaque année ses processus et ses divulgations d'information à mesure que de nouveaux cadres et meilleures pratiques continuent d'évoluer. La Banque a également signé la NZBA en octobre 2021 et a depuis publié 3 objectifs sectoriels représentant plus de 75 % de son portefeuille de prêts pour les neuf industries à fortes émissions de la NZBA. Les données montrent que nous avons réduit notre exposition aux producteurs de pétrole et de gaz depuis 2015, que nous sommes sur la bonne voie avec les trajectoires pour les 3 secteurs, y compris les scopes 1, 2 et 3 pour les producteurs de pétrole et de gaz, et que nous restons engagés à une transition vers un résultat zéro émission nette. Nous continuerons de suivre nos progrès et de faire progresser nos pratiques au cours des années à venir, en incluant de nouveaux objectifs et exclusions sectorielles telles que notre politique actualisée en matière de charbon thermique.

La Banque est convaincue de l'intérêt d'entretenir un dialogue productif avec toutes ses parties prenantes afin de partager sa stratégie, ses activités ainsi que ses objectifs et plans d'action liés aux questions climatiques et, de façon toute aussi importante, d'échanger sur les idées et préoccupations qu'elles pourraient avoir. La Fondation Salal et Investors for Paris Compliance ont avancé quelques idées dans le justificatif de la proposition et lors de nos échanges, telles que des façons alternatives de présenter l'objectif de l'énergie renouvelable. La Banque, la Fondation Salal et Investors for Paris Compliance poursuivront ce dialogue important au cours de la prochaine année alors que nous continuons à nous adapter à un marché en constante évolution et à améliorer notre divulgation selon de nouvelles normes.

7. Propositions d'actionnaires



2025

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 2025 est le 22 novembre 2024 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 des administrateurs et des Membres de la haute direction	P. 164
Assurance responsabilité des administrateurs et dirigeants	P. 166
Procès-verbaux	P. 166
Renseignements supplémentaires	P. 166
Marques de commerce	P. 166
Approbation du Conseil	P. 166
Pour nous joindre	

Endettement des administrateurs et des Membres de la haute direction

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2024, 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	35 124 420	–

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, au cours du dernier exercice, à chaque personne qui est, ou qui a été au cours du dernier exercice, administrateur ou candidat à un poste d’administrateur, Membres de la haute direction ainsi qu’à chaque personne avec laquelle ils ont un lien. Ces prêts font exclusion des prêts entièrement remboursés ainsi que des prêts de caractère courant.

(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.

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 2023 (\$)	Encours au 31 janvier 2024 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2023	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2023 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
—	—	—	—	—	—	—
AUTRES PLANS ⁽¹⁾						
Éric Bujold Premier vice-président à la direction et cochef, Entreprises et Gestion privée (jusqu'au 1 ^{er} mars 2023)	Prêts consentis par la Banque Nationale du Canada	2 245 338,03 ⁽²⁾⁽³⁾	2 144 562,55 ⁽²⁾⁽³⁾	—	—	—
Laurent Ferreira Président et chef de la direction	Prêts consentis par la Banque Nationale du Canada	3 242 996,86 ⁽²⁾⁽³⁾	4 597 425,90 ⁽²⁾⁽³⁾	—	—	—
Marie Chantal Gingras Cheffe des finances et première vice-présidente à la direction, Finances	Prêts consentis par la Banque Nationale du Canada	1 232 858,02 ⁽²⁾⁽⁴⁾	680 182,22 ⁽²⁾⁽⁴⁾	—	—	—

- (1) Ces prêts sont consentis soit par la Banque ou l'une de ses filiales, soit par toute autre entité si les prêts font l'objet d'une garantie ou d'une lettre de crédit fournie par la Banque ou l'une de ses filiales, d'un accord de soutien ou d'une entente analogue.
- (2) Ce montant inclut le solde d'une marge de crédit personnelle garantie par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur, accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque
- (3) Ce montant inclut le solde d'une hypothèque immobilière accordée suivant les normes applicables à la clientèle.
- (4) Ce montant inclut le solde d'une marge de crédit personnelle garantie par une hypothèque immobilière 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.

L'assurance-responsabilité venant à échéance au 1^{er} septembre 2023 a été prolongée jusqu'au 1^{er} mars 2024 et la prime payée pour cette période est de 699 809,67 \$. Un nouveau contrat d'assurance-responsabilité prendra effet au 1^{er} mars 2024.

Procès-verbaux

Les procès-verbaux des assemblées seront disponibles sur bnc.ca/investisseurs et sedarplus.ca.

Renseignements supplémentaires

L'information financière concernant la Banque figure dans les états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion de son dernier exercice, inclus dans le [Rapport annuel 2023](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du [Rapport annuel 2023](#), un exemplaire de la [Notice annuelle 2023](#) 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 2023, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, un exemplaire de la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant aux plus récentes assemblées, et de tout autre document qui y est intégré par renvoi, y compris le mandat du Conseil, la [Politique de vote à la majorité](#), 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 sedarplus.ca.

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 de la Banque Nationale du Canada utilisées dans la Circulaire sont notamment : Banque Nationale du Canada, Banque Nationale, BNC, Place Banque Nationale, Financière Banque Nationale, Banque Nationale Investissements, Natbank, Tout-En-Un Banque Nationale, ainsi que leurs logos respectifs. Certaines marques de commerce appartenant à des tiers sont également mentionnées dans la Circulaire.

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 20 février 2024

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 de 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

650, boulevard de Maisonneuve Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) Canada H3A 3T2

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.

