

Assemblée annuelle des actionnaires

24 avril 2020

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des détenteurs
d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction



 **VOTEZ**
sur des sujets
importants pour vous

3 DOCUMENTS IMPORTANTS



L'AVIS DE CONVOCATION

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



LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

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



LE FORMULAIRE DE VOTE

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

Votez

sur des sujets
importants pour vous

Termes et abréviations utilisés →

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

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

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Assemblée : Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le vendredi 24 avril 2020 à 10h (HAE), ainsi que toute reprise en cas d'ajournement

Banque : Banque Nationale du Canada

BND : Bénéfice net disponible. Bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque

BSIF : Bureau du surintendant des institutions financières (Canada)

CAU : Comité d'audit du Conseil

CGR : Comité de gestion des risques du Conseil

Circulaire : Circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'Assemblée

Computershare : Société de fiducie Computershare du Canada

Conseil : Conseil d'administration de la Banque

CRG : Comité de révision et de gouvernance du Conseil

CRH : Comité de ressources humaines du Conseil

CSF : Conseil de stabilité financière

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

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

Dirigeants : Le terme « Dirigeants » inclut les premiers vice-présidents et les vice-présidents de la Banque, tous les titulaires de postes relevant directement des Membres de la haute direction qui sont employés de filiales de la Banque, ainsi que tout employé de la Banque ou de ses filiales dont le CRH considère qu'il occupe des fonctions analogues

ESG : Environnement, social et gouvernance

FBN : Financière Banque Nationale inc.

HAE : Heure avancée de l'Est

HNE : Heure normale de l'Est

Hugessen : Hugessen Consulting Inc.

Korn Ferry : Korn Ferry Hay Group ltée

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

Membres de la haute direction (au 1^{er} novembre 2019) : sont

« Membres de la haute direction » :

- le président et chef de la direction;
- le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances;
- le premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN;
- le premier vice-président à la direction, Gestion des risques;
- les premiers vice-présidents à la direction, et cochefs, Marchés financiers;
- la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience Client;

- la première vice-présidente à la direction, Expérience Employé;
- la première vice-présidente à la direction, Opérations;
- le premier vice-président à la direction, Entreprises et Assurances; et
- le premier vice-président à la direction, Technologie de l'information.

L'expression « autres Membres de la haute direction » désigne tous les Membres de la haute direction à l'exception du président et chef de la direction.

Membres de la haute direction visés : L'expression « Membres de la haute direction visés » désigne le président et chef de la direction, le chef des finances et les trois Membres de la haute direction les mieux rémunérés selon la définition prévue au Règlement 51-102, soit :

Louis Vachon – président et chef de la direction;

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

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

Laurent Ferreira – premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers; et

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

Notice annuelle 2019 : Notice annuelle de la Banque datée du 3 décembre 2019 et déposée le 4 décembre 2019 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com

PAAR : Programme d'allocation après retraite

PRI : Programme annuel de rémunération incitative

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

Rapport annuel 2019 : Rapport annuel de la Banque déposé le 4 décembre 2019 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com, incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2019 ainsi que le rapport de gestion et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant

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

Règlement 51-102 : *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, RLRQ c V-1.1, r. 24

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

RTA : Rendement total à l'actionnaire

SEDAR : Système électronique de données, d'analyse et de recherche

UAD : Unités d'actions différées

UAP : Unités d'actions assujéties à la performance

UAR : Unités d'actions assujéties à des restrictions

Sommaire	P. 1
1. Renseignements sur le vote	P. 7
2. Ordre du jour de l'assemblée	P. 14
Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant	P. 14
Élection des administrateurs	P. 14
Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	P. 15
Nomination de l'auditeur indépendant	P. 16
Proposition d'un actionnaire	P. 17
3. Candidats à un poste d'administrateur	P. 18
4. Rémunération des administrateurs	P. 28
5. Pratiques de gouvernance	P. 33
Le conseil d'administration	P. 34
Président du conseil	P. 38
Comités constitués par le Conseil	P. 38
Choix des candidats, élection et encadrement	P. 39
Diversité et représentation des femmes au conseil et à la direction	P. 42
Responsabilité sociale et environnementale	P. 51
Gouvernance des filiales	P. 52
Communication avec les actionnaires et les différents intervenants	P. 52
Procédure et signalement d'irrégularités	P. 53
6. Comités du conseil	P. 54
Comité d'audit	P. 55
Comité de gestion des risques	P. 57
Comité de révision et de gouvernance	P. 58
Comité de ressources humaines	P. 60
7. Rémunération des membres de la haute direction	P. 62
Message aux Actionnaires	P. 63
Principes directeurs en rémunération	P. 66
Gouvernance de la rémunération	P. 69
Processus décisionnel en matière de rémunération	P. 73
Rémunération des Membres de la haute direction visés	P. 78
8. Autres renseignements	P. 104
Annexe A – propositions d'un actionnaire	P. 107

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



Banque Nationale du Canada
600, De La Gauchetière Ouest,
4^e étage
Montréal (Québec) Canada

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

ORDRE DU JOUR

Pour plus de renseignements, veuillez consulter :

- | | | |
|----------|---|---|
| 1 | Recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2019 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant | <i>Partie 2 de la Circulaire et Rapport annuel 2019</i> |
| 2 | Élire les administrateurs | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |
| 3 | Examiner une résolution consultative en vue d'accepter l'approche du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») en matière de rémunération de la haute direction | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |
| 4 | Nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |
| 5 | Examiner la proposition présentée par un actionnaire | <i>Partie 2 et Annexe A de la Circulaire</i> |
| 6 | Examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |

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

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

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

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

Qui peut voter ?

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables détenant des actions à la date de clôture des registres, le 27 février 2020 à 17h (HNE), sont habiles à recevoir un avis de convocation et à exprimer un vote par action ordinaire lors de l'Assemblée, sous réserve de la Loi sur les banques (Canada).

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

DÉTENTEUR INSCRIT



VOTER via le formulaire de procuration

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



Votre formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Société de fiducie Computershare du Canada **au plus tard le mercredi 22 avril 2020 à 17 h (HAE).**

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

VOTER via le formulaire d'instructions de vote

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



Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions suffisamment à l'avance pour que votre vote soit traité **avant 17h (HAE) le mercredi 22 avril 2020**. Référez-vous aux directives apparaissant sur votre formulaire d'instructions de vote.

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

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, le 27 février 2020, 335 861 895 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi sur les banques (Canada).

Comment obtenir un exemplaire imprimé de la Circulaire ?

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

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

Si vous en faites la demande avant la date de l'Assemblée, la Circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables. Pour recevoir la Circulaire avant la date limite du vote et la date de l'Assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard le lundi 6 avril 2020 à 17 h (HAE).

Si vous en faites la demande le jour de l'Assemblée ou dans l'année suivant le dépôt de la Circulaire, celle-ci vous sera envoyée dans les dix jours civils suivant la réception de votre demande.

Procédures de notification et d'accès

Conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, la Banque suit les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la Circulaire dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement. Ainsi, à moins d'en faire la demande, vous ne recevrez pas la Circulaire par la poste.

Les procédures de notification et d'accès permettent un accès plus rapide à la Circulaire et contribuent à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie. La Banque est fière de poser ce geste pour l'environnement.

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

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

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

Questions ou aide au vote

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

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



Dominic Paradis

Montréal, le 27 février 2020

Montréal, le 27 février 2020



Jean Houde
Président du conseil
d'administration



Louis Vachon
Président et
chef de la direction

Cher actionnaire,

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

C'est votre Assemblée

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

Une autre excellente année

La Banque a de nouveau obtenu d'excellents résultats en 2019. Pour l'ensemble de nos activités, nous avons affiché une solide croissance et une rentabilité record. Nous sommes heureux des avancées de la Banque dans les différentes facettes de ses affaires qui sont le fruit des efforts de toute l'organisation qui a travaillé à créer un impact positif pour les clients, les employés et la communauté tout en continuant de générer de la valeur pour vous.

À l'avant-garde de la gouvernance

Le Conseil joue un rôle essentiel dans la supervision de l'exécution efficace de la stratégie afin de garantir le succès à long terme de la Banque. Le leadership en matière de gouvernance est fondamental. Notre Conseil est un chef de file à cet égard grâce à la mise en place des meilleures pratiques de gouvernance et à l'engagement actif et au dévouement de ses membres. De plus, la diversité de leurs points de vue, de leurs expériences et de leurs expertises est essentielle à une gouvernance éclairée.

Passion et culture

La responsabilité d'entreprise et les normes éthique font depuis toujours partie intégrante de la culture de la Banque. Nous sommes fiers d'avoir continué dans cet élan en 2019 par la reconnaissance de l'importance croissante des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pour toutes les parties prenantes. Notre passion pour les gens nous a permis de construire avec succès des relations durables au cours des 160 dernières années et nous comptons bien poursuivre dans cette voie.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.



Jean Houde
Président du conseil d'administration



Louis Vachon
Président et chef de la direction

Sommaire

SUJETS SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES		Recommandation du Conseil et de la direction
1	Élection des administrateurs	En faveur de chacun des candidats P. 14
2	Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	En faveur P. 15
3	Nomination de l'auditeur indépendant	En faveur P. 16
4	Proposition d'un Actionnaire	Contre P. 17

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

Vous êtes invités à élire les 15 administrateurs qui composeront le Conseil. Pour une biographie détaillée de chacun des candidats ainsi que de plus amples renseignements au sujet des graphiques suivants, veuillez consulter les [parties 3](#) et [5](#) de la Circulaire.

Candidats à un poste d'administrateur	Âge	Administrateur depuis	Occupation principale	Indépendant	Comité	Présence au Conseil et aux comités en 2019	Autres directorats de sociétés ouvertes
Raymond Bachand	72	Octobre 2014	Conseiller stratégique, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓	CGR CRG	95 %	• Transat A.T. inc.
Maryse Bertrand	61	Avril 2012	Administratrice de sociétés	✓	CAU CRH	100 %	• Metro inc. • Les Vêtements de Sport Gildan inc.
Pierre Blouin	62	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓	CAU CRH	100 %	• Fortis inc.
Pierre Boivin	66	Avril 2013	Président et chef de la direction, Claridge inc.	✓	CRH (P)	93 %	• La Société Canadian Tire Limitée • Metro inc.
Manon Brouillette	51	Nouvelle candidate	Administratrice de sociétés	✓	–	–	• Québecor inc. • Altice USA, Inc.
Yvon Charest	63	Nouveau candidat	Administrateur de sociétés	✓	–	–	–
Patricia Curadeau-Grou	64	Avril 2019	Administratrice de sociétés	✓	CGR	89 %	• Cogeco inc.
Jean Houde	74	Mars 2011	Président du Conseil	✓	CRG	100 %	• Énergir inc.
Karen Kinsley	63	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓	CAU (P) CGR	97 %	• Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix • Saputo inc.
Rebecca McKillican	40	Octobre 2017	Chef de la direction commerce de détail, La Corporation McKesson Canada	✓	CRH	100 %	–
Robert Paré	65	Avril 2018	Conseiller stratégique, Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓	CRG	100 %	• Québecor inc.
Lino Saputo, Jr.	53	Avril 2012	Chef de la direction et président du conseil d'administration, Saputo inc.	✓	CRG (P) CGR	97 %	• Saputo inc.
Andrée Savoie	48	Avril 2015	Présidente et présidente du conseil d'administration, Acadian Properties Ltd.	✓	CRG CAU	100 %	–
Pierre Thabet	62	Mars 2011	Président, Boa-Franc inc.	✓	CAU CGR (P)	100 %	–
Louis Vachon	57	Août 2006	Président et chef de la direction de la Banque	–	–	100 %	• Molson Coors Brewing Company

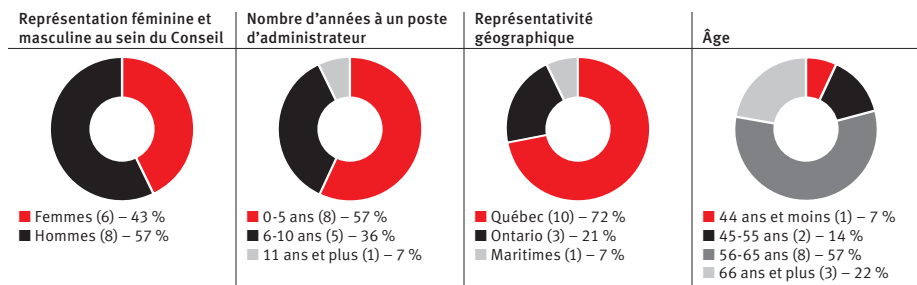
Compétences et expertises des candidats à un poste d'administrateur

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

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

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

Les membres du Conseil en quelques données



FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Évolution des pratiques et programmes

- Tous les Membres de la haute direction partagent depuis le 1^{er} novembre 2018 des objectifs de performance communs et participent au même programme annuel de rémunération incitative (PRI), ce qui favorise un alignement fort sur la réalisation de notre mission commune.
- De nombreux efforts ont été déployés tout au long de l'année afin de s'assurer que la mission commune unifie non seulement les Membres de la haute direction mais également l'ensemble de l'équipe de direction. Ainsi, depuis le 1^{er} novembre 2019, tous les Dirigeants partagent les mêmes objectifs que les Membres de la haute direction.

Exercice 2019

- 2019 a été une année de solide performance et de rentabilité record. La Banque a enregistré des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme.
- Les objectifs annuels considérés dans la formule du PRI n'ont pas tous été atteints. Par conséquent, le comité de ressources humaines a approuvé la création des enveloppes de primes annuelles à 86 % de la cible pour tous les Dirigeants visés par la formule du PRI.
- Compte tenu de la création du PRI de la Banque à 86 % de la cible, la rémunération totale directe versée (incluant la rémunération à moyen et à long terme) au président et chef de la direction s'est établie à 97 % de la cible.
- Aucun changement n'a été apporté à la rémunération directe cible du président et chef de la direction pour l'année en cours.
- À la suite du départ à la retraite de Ricardo Pascoe, chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Laurent Ferreira, premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers, s'est joint aux Membres de la haute direction visés.

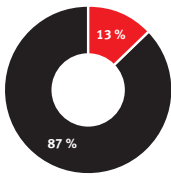
Exercice 2020

- Un deuxième indicateur de performance portant sur l'expérience client sera ajouté à la formule de calcul du PRI, portant ainsi le poids de l'expérience client de 10 % à 20 %. Ce changement est un autre symbole fort de la transformation et de l'importance accordée à l'impact positif que nous voulons créer pour nos clients.

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

1. Rémunérer selon le rendement

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

Pondération de la rémunération directe cible moyenne des Membres de la haute direction visés	Composantes de la rémunération variable		Mesures de rendement
 <p>■ Rémunération fixe – 13 % ■ Rémunération variable et à risque – 87 %</p>	Court terme	Prime annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats financiers et satisfaction client • Niveau de performance individuelle
	Moyen terme	UAP	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur des actions ordinaires • Rendement total à l'actionnaire relatif aux autres banques
		UAR	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur des actions ordinaires de la Banque
	Long terme	Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur des actions ordinaires de la Banque
UAD		<ul style="list-style-type: none"> • Valeur des actions ordinaires de la Banque 	

- ✓ Plafonnement de la prime annuelle en vertu du programme de rémunération incitative (PRI)

2. Favoriser une prise de risque judicieuse

- ✓ Rémunération variable alignée sur les horizons des risques à court, à moyen et à long terme

Composantes de la rémunération variable		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Court terme	Prime annuelle	→										
Moyen terme	Unités d'actions assujetties à un critère de performance (UAP)	→ Acquisition après trois ans selon le RTA relatif et fourchette d'ajustement plafonnée à 125 %										
	Unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR)	→ Acquisition sur une période de trois ans										
Long terme	Options d'achat d'actions	→ Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et options venant à échéance après dix ans										
	Unités d'actions différées (UAD)	→ Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et encaissement possible uniquement à la retraite ou à la cessation d'emploi										

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

3. Rétribuer la contribution

- ✓ Rémunération établie en fonction du niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience
- ✓ Groupe de référence composé de banques et autres institutions financières canadiennes ayant un profil comparable à celui de la Banque
- ✓ Rémunération cible établie en ajustant à la baisse la médiane du groupe de référence, pour tenir compte notamment de la taille relative de la Banque, selon la méthode d'évaluation de la firme Korn Ferry

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires

- ✓ Tenue d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction
- ✓ Alignement de la rémunération du président et chef de la direction avec le rendement total à l'actionnaire

Le Conseil est satisfait de l'approche de rémunération de la Banque qui favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon, à titre de président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années s'élevait à 174 \$ en date du 31 décembre 2019. À titre de comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement annuel de 100 \$ effectué dans des actions ordinaires de la Banque au cours de la même période s'élevait à 226 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 87](#) de la Circulaire.

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

Une politique contre les opérations de couverture et des lignes directrices en matière d'actionariat visent à aligner les intérêts des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur le rendement à long terme de la Banque. L'exigence est exprimée en un multiple du salaire de base, comme suit :

Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Exigence	Multiple atteint
Président et chef de la direction	7 fois	
Louis Vachon		73,7 fois
Autres Membres de la haute direction visés	4 fois	
Ghislain Parent		18,9 fois
Denis Girouard		27,7 fois
Laurent Ferreira		30,5 fois
Martin Gagnon		19,1 fois

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

1.

Renseignements sur le vote

Obtenir la Circulaire

Encore cette année, conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du BSIF, la Banque a choisi de suivre les procédures de notification et d'accès pour la transmission de cette Circulaire dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'assemblée devant avoir lieu le vendredi 24 avril 2020 à 10 h (HAE), au **4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, à Montréal (Québec) Canada**, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement.

Par conséquent, au lieu de recevoir cette Circulaire par la poste, les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables qui détiennent des actions ordinaires de la Banque en date du 27 février 2020 à 17 h (HNE), date de référence aux fins de l'Assemblée, y ont accès en ligne et ce, tel qu'il est prévu au Règlement 51-102 et au Règlement 54-101.

Les Actionnaires recevront tout de même par la poste l'avis de convocation à l'Assemblée, ainsi qu'un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions permettant d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires. Cet avis de convocation indiquera aux Actionnaires comment consulter cette Circulaire en ligne ou comment en obtenir un exemplaire imprimé.

PROCÉDURE DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS

+ RAPIDE

+ ÉCOLOGIQUE




+ ÉCONOMIQUE

Les Actionnaires peuvent consulter cette Circulaire par voie électronique en se rendant à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs ou sur le site sedar.com

1. Renseignements sur le vote



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

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

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

La sollicitation de procurations se fera par la poste, par voie électronique, par téléphone ou en personne. Ce sont les employés, les dirigeants ou les administrateurs de la Banque, ou encore les représentants de Laurel Hill qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque estime qu'elle paiera à Laurel Hill des honoraires d'environ 30 000 \$ pour ces services.

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

EXEMPLAIRES ÉLECTRONIQUES DES AUTRES DOCUMENTS DE DIVULGATION CONTINUE

Par ailleurs, la Banque vous encourage également à recevoir électroniquement tous ses autres documents de divulgation continue, notamment les rapports annuels et intermédiaires. Lorsqu'un nouveau document est disponible, un courriel vous est envoyé pour vous en aviser et vous pouvez alors vous rendre sur le site Internet bnc.ca pour le consulter ou le télécharger.

COMMENT S'INSCRIRE À LA TRANSMISSION ÉLECTRONIQUE

DÉTENTEUR INSCRIT

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

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

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



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

Contenu de la Circulaire

La Circulaire renferme l'information relative aux sujets énoncés dans l'avis de convocation et à propos desquels vous êtes appelé à vous prononcer. Cette information vous permet entre autres de mieux connaître les candidats proposés à un poste d'administrateur, quelles sont les pratiques de gouvernance de la Banque, en quoi consiste l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction et quelles sont les propositions d'actionnaires soumises au vote, le cas échéant.

À moins d'indication contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 27 février 2020.

Assister à l'Assemblée

Vous êtes invité à vous présenter en personne le 24 avril 2020 à 10 h (HAE) au [4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, à Montréal \(Québec\) Canada](#) afin d'assister à l'Assemblée. Il est également possible de visionner la webdiffusion de cet événement en vous rendant à la section « Relations investisseurs » du site Internet de la Banque à l'adresse : bnc.ca/relationinvestisseurs

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

Droit de vote

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable et détiez des actions ordinaires de la Banque en date du 27 février 2020 à 17 h (HNE), vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'Assemblée. Chacune de vos actions ordinaires vous confère un droit de vote à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.

Vous pouvez exercer vos droits de vote avant ou lors de l'Assemblée. Les modalités relatives à l'exercice de vos droits de vote diffèrent selon que vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable (voir le tableau aux [pages 12](#) et [13](#) pour connaître la procédure).

En date du 27 février 2020, 335 861 895 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée.

Sous réserve de certaines exceptions prévues par la Loi, est toutefois interdit l'exercice des droits de vote rattachés aux actions ordinaires détenues en propriété effective par :

- i) le gouvernement du Canada ou d'une province;
- ii) le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques;
- iii) un organisme d'une de ces entités;
- iv) une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie des actions de la Banque sans l'agrément du ministre des Finances (Canada); ou
- v) une personne qui détient un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions d'une autre banque à participation multiple ou société de portefeuille bancaire dont les capitaux propres sont égaux ou supérieurs à 12 milliards de dollars.

Il est également interdit à toute personne et à toute entité qu'elle contrôle d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

À la connaissance de la direction et du Conseil, aucune personne n'est propriétaire, n'exerce le contrôle ni n'a la haute main sur plus de 10 % des actions en circulation en date du 27 février 2020.

1. Renseignements sur le vote

Désignation d'un fondé de pouvoir chargé de vous représenter

Vous pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne chargée de vous représenter à l'Assemblée et d'y exercer vos droits de vote. Pour de plus amples renseignements sur la procédure veuillez consulter la [page 13](#).

Il est interdit aux courtiers en valeurs mobilières et aux autres intermédiaires canadiens ainsi qu'à leurs mandataires dûment autorisés d'exercer en votre nom les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, sauf si vous leur transmettez des directives précises à cet effet.

Les fondés de pouvoir préalablement désignés dans le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote sont des administrateurs de la Banque. Si vous désirez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne autre que celles qui sont désignées dans l'un ou l'autre de ces formulaires, il vous suffit de biffer les noms mentionnés et d'inscrire le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cet effet.

Si le détenteur inscrit ou le propriétaire véritable est une société par actions ou une personne morale, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doit être signé par un membre de la direction ou un mandataire dûment autorisé par ce détenteur inscrit ou ce propriétaire véritable. Il n'est pas nécessaire que votre fondé de pouvoir soit lui-même détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

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

Le fondé de pouvoir que vous aurez désigné dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote exercera les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires selon les directives que vous aurez pris soin d'indiquer dans l'un ou l'autre de ces formulaires.

En l'absence de directives, les administrateurs de la Banque préalablement désignés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote exerceront les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires de la façon suivante :

Sujets indiqués dans l'avis de convocation	Vote
Élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur	EN FAVEUR
Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	EN FAVEUR
Nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant	EN FAVEUR
Proposition présentée par un actionnaire et reproduite à l'annexe A de la Circulaire	CONTRE

En l'absence de directives, tout autre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires de façon discrétionnaire à l'égard de ces questions.

1. Renseignements sur le vote

Changement ou ajout de sujets à l'ordre du jour de l'Assemblée

Votre fondé de pouvoir dispose d'un pouvoir discrétionnaire relativement à tout changement proposé lors de l'Assemblée concernant les sujets indiqués dans l'avis de convocation, et à toute autre question dont l'Assemblée pourrait être dûment saisie. Toutefois, il ne peut participer qu'à la nomination d'un auditeur indépendant ou à l'élection d'un administrateur dont la candidature a été proposée dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ou dans la Circulaire.

En date de la Circulaire, la direction de la Banque n'a connaissance d'aucun changement ni d'aucune autre question dont l'Assemblée pourrait être dûment saisie.

Déroulement du dépouillement des votes et assurance de confidentialité

Afin de protéger le caractère confidentiel du vote, les votes exprimés par les détenteurs inscrits sont reçus et compilés aux fins de l'Assemblée par Computershare, registraire et agent des transferts de la Banque, alors que les votes exprimés par les propriétaires véritables sont compilés et transmis par les intermédiaires à Computershare. Computershare ne remet une copie d'un formulaire de procuration à la Banque que si un actionnaire désire manifestement communiquer son avis personnel à la direction ou lorsque des exigences prévues par la loi le justifient.

Consultation des résultats des votes

Après l'Assemblée, la Banque publiera sans délai un communiqué de presse présentant les résultats des votes. Vous pourrez consulter ces résultats directement sur les sites Internet bnc.ca ou sedar.com.

1. Renseignements sur le vote

EXERCICE DES DROITS DE VOTE

DÉTENTEUR INSCRIT

OPTION 1
Vote par procuration

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



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



Transmettez le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté (au verso) par **télécopieur** au 1 866 249-7775 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 1 416 263-9524 (autres pays).



Transmettez le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté au verso, par la **poste** en utilisant l'enveloppe fournie et prévue à cette fin et adressée au 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1.

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

OPTION 1
Vote par formulaire d'instruction de vote

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



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



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



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



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

OPTION 2
Vote en personne à l'Assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez-vous inscrire dès votre arrivée auprès de Computershare au **4^e étage, 600 rue De La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) Canada.**

OPTION 2
Vote en personne à l'Assemblée

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

- vous nommer comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote;
- ne pas remplir la partie du formulaire concernant l'exercice des droits de vote, puisque votre vote sera recueilli lors de l'Assemblée; et
- retourner le formulaire suivant les directives qui y sont indiquées.

1. Renseignements sur le vote

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

DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
<p data-bbox="208 240 382 263">FONDÉ DE POUVOIR</p> <p data-bbox="85 288 498 400">Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez remplir la section à cet effet dans le formulaire de procuration et vous assurer de retourner le formulaire de la manière suivante :</p> <ul data-bbox="85 411 506 676" style="list-style-type: none"> ✓ par la poste : <ul style="list-style-type: none"> • dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet; ou • à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; ou encore ✓ par télécopieur au 1 866 249-7775. • Votre formulaire de procuration devra être reçu au plus tard le 22 avril 2020, à 17h (HAE). 	<p data-bbox="646 205 876 228">PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE</p> <p data-bbox="674 240 848 263">FONDÉ DE POUVOIR</p> <p data-bbox="551 288 964 424">Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez remplir la section à cet effet dans le formulaire d'instructions de vote et vous assurer de retourner le formulaire suivant les directives qui y sont indiquées.</p> <p data-bbox="551 435 946 528">Votre formulaire d'instructions de vote devra être reçu au plus tard le 22 avril 2020, à 17h (HAE) et suivant les directives qui y sont indiquées.</p>
<p data-bbox="237 719 353 742">RÉVOCATION</p> <p data-bbox="85 764 466 807">Vous pouvez révoquer votre procuration de la manière suivante :</p> <ul data-bbox="85 820 506 1235" style="list-style-type: none"> ✓ en déposant un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé : <ul style="list-style-type: none"> • à l'attention du secrétaire corporatif, dont les coordonnées sont indiquées à la page 113 de la Circulaire, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, ou précédant la date de reprise en cas d'ajournement; ou • auprès du président de l'Assemblée, le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou encore ✓ en remplissant, en signant et en retournant de la manière prévue dans le formulaire de procuration, à Computershare, un nouveau formulaire portant une date postérieure à celle du formulaire préalablement transmis. 	<p data-bbox="702 719 818 742">RÉVOCATION</p> <p data-bbox="551 764 962 831">Vous pouvez révoquer vos instructions de vote en suivant les directives de votre courtier en valeurs mobilières.</p>

2.

Ordre du jour de l'Assemblée

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

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2019 de la Banque, disponible sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com.

Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 15. Les administrateurs sont élus individuellement et annuellement. Gillian H. Denham ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administratrice. Tous les candidats proposés à l'élection sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception de Manon Brouillette et Yvon Charest.

Les candidats proposés à l'élection ont été recommandés au Conseil par le comité de révision et gouvernance. Leur nom et un sommaire de leur expérience professionnelle sont présentés dans la [partie 3](#) de la Circulaire.

En l'absence d'instructions, les administrateurs de la Banque préalablement désignés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote exerceront les droits de vote rattachés aux actions ordinaires **EN FAVEUR** de l'élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur.

Chaque administrateur élu à l'Assemblée demeurera en fonction jusqu'à sa démission, jusqu'à l'élection ou la nomination de son remplaçant, ou jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des Actionnaires de la Banque.

Vote à la majorité

Le Conseil a adopté une politique de vote à la majorité pour l'élection non contestée des administrateurs. Cette politique prévoit qu'un candidat à un poste d'administrateur sera réputé ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires, et ce, même s'il est élu, si le nombre d'abstentions dépasse le nombre de droits de vote exercés en faveur de son élection lors de l'Assemblée.

Un administrateur élu dans ces circonstances devra remettre sans délai sa démission au comité de révision et de gouvernance qui, sauf circonstances exceptionnelles, fera une recommandation en ce sens au Conseil. Le Conseil publiera, dans les 90 jours suivant l'Assemblée, un communiqué de presse annonçant la démission de l'administrateur en question ou expliquant les motifs de la décision de ne pas accepter cette démission.

Ce mécanisme de vote à la majorité ne s'applique toutefois pas dans le cas où l'élection d'un administrateur est contestée.

Après l'Assemblée, la Banque publiera sans délai un communiqué annonçant les résultats complets du vote pour l'élection des administrateurs.

Le résultat des votes obtenus par chacun des candidats à un poste d'administrateur lors de l'assemblée annuelle tenue le 24 avril 2019 est disponible et figure dans le sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat présenté dans la partie 3 de la Circulaire ainsi que sur les sites Internet bnc.ca et scd.ca.

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



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

La responsabilité de déterminer les objectifs et principes liés à l'approche en matière de rémunération de la haute direction de la Banque incombe au Conseil, appuyé par le comité de ressources humaines. Le Conseil a pour objectif d'expliquer clairement aux actionnaires tous les éléments importants composant la rémunération de la haute direction et de quelle façon son approche est liée aux objectifs stratégiques de la Banque.

En soumettant au vote consultatif son approche en matière de rémunération de la haute direction, le Conseil démontre son engagement envers les actionnaires de la Banque et reconnaît sa responsabilité quant aux décisions liées à la rémunération de la haute direction. De plus, le Conseil considère qu'il est primordial que les actionnaires de la Banque soient informés et puissent bien comprendre sur quels principes se fondent ses décisions à cet égard. Ce vote consultatif s'inscrit dans le cadre d'un dialogue continu entre les actionnaires et le Conseil relativement à l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

L'an dernier, 92,68 % des actions votées étaient en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction, et celle-ci a toujours reçu l'approbation d'au moins 91 % des actions votées depuis la mise en place, en 2010, d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

La résolution soumise au vote est la suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Banque, que les détenteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Nationale du Canada, transmise en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2020. »

La résolution consultative ci-dessus, sur laquelle les détenteurs d'actions ordinaires sont appelés à se prononcer ne liera pas le Conseil, toutefois, celui-ci tiendra compte du résultat du vote dans le cadre de la révision de son approche en matière de rémunération de la haute direction.

Le comité de ressources humaines et le Conseil recommandent de voter **EN FAVEUR** de la résolution consultative portant sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction.

2. Ordre du jour de l'Assemblée

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

Les actionnaires qui ont des préoccupations ou des questions relativement à l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction peuvent communiquer avec le Conseil par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du secrétaire corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Nomination de l'auditeur indépendant

Au cours de l'exercice 2019, le comité d'audit a procédé à l'évaluation annuelle de la qualité des services et de la performance du cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Il s'est appuyé entre autres sur le plan d'audit déposé, les zones de risques identifiées, la nature des interventions de Deloitte et les rapports présentés au comité.

Compte tenu des résultats satisfaisants de cette évaluation, le comité d'audit et le Conseil sont d'avis que Deloitte est le meilleur choix dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires et ils recommandent de voter **EN FAVEUR** de la nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque pour l'exercice débutant le 1^{er} novembre 2019 et se terminant le 31 octobre 2020.

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

La résolution portant sur la nomination de l'auditeur indépendant doit être adoptée à la majorité des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'Assemblée.

Pour tout renseignement au sujet des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant, veuillez consulter la section « Informations sur le comité d'audit » de la Notice annuelle 2019.

Honoraires de l'auditeur indépendant

Chaque année, le comité d'audit recommande au Conseil l'approbation des honoraires à verser à l'auditeur indépendant ainsi que des enveloppes prévues en vertu des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant. Le tableau suivant indique les honoraires que Deloitte a facturés à la Banque et à ses filiales pour divers services rendus au cours des deux derniers exercices.

	2019 (\$)	2018 (\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	3 144 307	3 144 307
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	2 657 611	1 940 177
Sous-total	5 801 918	5 084 484
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	33 250	25 280
Autres honoraires ⁽⁴⁾	508 228	210 394
Total	6 343 396	5 320 158

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

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

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

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

Propositions d'un Actionnaire

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

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a transmis à la Banque quatre propositions en vue de leur inclusion dans la Circulaire. À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre que la proposition no. 1 au vote des Actionnaires. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, les propositions nos. 2, 3 et 4 non soumises au vote. La Banque a reproduit le texte intégral de ces trois propositions non soumises au vote ainsi que ses réponses à celles-ci à l'[annexe A](#) de la Circulaire.

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

Le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** la proposition no. 1, pour les raisons énoncées à la suite de cette proposition.

Cette proposition sera adoptée si elle est approuvée à la majorité des voix exprimées par les Actionnaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'Assemblée.

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses Actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des Actionnaires devant avoir lieu en 2021 est le vendredi 27 novembre 2020 à 17 h (HNE).

3. Candidats à un poste d'administrateur

Les tableaux suivants présentent des renseignements sur chacun des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque. Ces renseignements comprennent notamment un sommaire de leur expérience professionnelle, la liste des comités du Conseil dont ils sont membres, leur assiduité aux réunions du Conseil et de ses comités au cours du dernier exercice, ainsi que la liste des conseils d'administration des sociétés ouvertes auxquelles les candidats siègent actuellement ou ont siégé au cours des cinq dernières années. Ces renseignements comprennent aussi une description de leur avoir en titres de la Banque selon les exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.

TOTAL DE L'AVOIR EN TITRES DES CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR		
	27 février 2020	1 ^{er} mars 2019
Actions ordinaires	634 604	606 519
Unités d'actions différées	138 610	105 859
Valeur (\$)	54 844 069	44 281 416

La valeur totale des actions ordinaires et unités d'actions différées détenues par les administrateurs est établie en multipliant le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées détenues par chaque candidat en date du 1^{er} mars 2019 et du 27 février 2020 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés le 1^{er} mars 2019 et le 27 février 2020, soit 62,16 \$ et 70,93 \$, respectivement.

RAYMOND BACHAND

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Indépendant
72 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis octobre 2014
- Résultat des votes en 2019 : 99,16 % en faveur

Principaux domaines d'expertise :

- Affaires juridiques & gouvernementales
- Audit & Finance
- Entrepreneurat & Leadership stratégique
- Supervision des risques

Raymond Bachand est, depuis 2014, conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. et président de l'Institut du Québec, un centre de recherche créé par Le Conference Board du Canada et HEC Montréal. Il est membre du conseil d'administration de Transat A.T. inc. depuis 2014 et y agit à titre d'administrateur en chef depuis septembre 2018. Il a été député de la circonscription d'Outremont à l'Assemblée nationale du Québec de 2005 à 2013. Au cours de cette période, il a occupé différents postes et dirigé divers ministères, dont ceux du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, du Tourisme, des Finances et du Revenu en plus d'être ministre responsable de la région de Montréal et porte-parole de l'opposition officielle en matière de finances. Raymond Bachand a occupé plusieurs postes importants dans le secteur privé au cours de sa carrière, notamment celui de président-directeur général du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) ainsi que de Secor conseil inc. Il est détenteur d'une licence en droit de l'Université de Montréal, d'une maîtrise en administration des affaires ainsi que d'un doctorat en administration de la Harvard University Graduate School of Business Administration. Raymond Bachand est membre du Barreau du Québec, lequel lui a décerné la distinction d'*Advocatus Emeritus* et est Officier de l'Ordre du Canada.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	15/15	100 %
Membre du CGR	15/17	88 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	35/37	95 %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Transat A.T. inc.	2014 à ce jour
	• Membre du comité d'audit

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/ UAD	
2019	2 118	10 599	12 717	70,93	902 017	560 000	7 895	161,1 % Oui
2018	1 352	10 181	11 533	62,16	716 891	560 000	9 009	128,0 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

MARYSE BERTRAND



Indépendante

61 ans

Westmount (Québec) Canada

- Administratrice depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2019 : 99,21 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Maryse Bertrand est administratrice de sociétés, dont Metro inc. depuis janvier 2015, de Les Vêtements de Sport Gildan inc., depuis mai 2018 et, de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public depuis septembre 2018 dont elle est membre de son comité de gouvernance, comité de ressources humaines et comité de placements et de risques. Elle est également administratrice de l'Institut des administrateurs de sociétés, section du Québec, dont elle préside son conseil et son comité de nomination et gouvernance, et vice-présidente du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill, dont elle est vice-présidente du comité consultatif en matière de responsabilité sociale. De 2016 à janvier 2017, elle a été conseillère stratégique et avocate-conseil auprès du cabinet d'avocats Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. et de 2009 à 2015, vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocate-conseil de CBC/Radio-Canada et y tenait également un rôle de responsable de l'environnement. Elle est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université McGill et d'une maîtrise en gestion du risque de la Stern School of Business de la New York University. Maryse Bertrand est membre du Barreau du Québec, lequel lui a décerné la distinction d'*Advocatus Emeritus*.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités			Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)			Sociétés ouvertes		Fonctions au sein des conseils et comités	
Membre du Conseil	15/15	100 %	Membre du CAU ⁽⁸⁾	3/3	100 %	Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2019)			
Présidente et membre du CRG ⁽⁷⁾	2/2	100 %	Membre du CRH	8/8	100 %	Metro inc. 2015 à ce jour	• Membre du comité d'audit		
Total	28/28	100 %				Les Vêtements de Sport Gildan inc. 2018 à ce jour	• Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature		
							• Membre du comité d'audit et des finances		
							• Présidente du comité de gouvernance et de responsabilité sociale		

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) ⁽⁵⁾	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽³⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	5 543	20 389	25 932	70,93	1 839 357	560 000	7 895	328,5 % Oui
2018	5 381	17 218	22 599	62,16	1 404 753	560 000	9 009	250,8 % Oui

PIERRE BLOUIN



Indépendant

62 ans

Ville Mont-Royal (Québec) Canada

- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2019 : 99,60 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Pierre Blouin est administrateur de sociétés, dont Fortis inc. depuis mai 2015 dont il préside le comité de gouvernance et des mises en candidature depuis janvier 2020 et est membre du comité des ressources humaines. Il est de plus administrateur de Télécom inc. depuis février 2019 dont il préside le comité des ressources humaines. Il a été chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. de 2005 à 2014. Il a auparavant œuvré pendant plus de 20 ans au sein du groupe BCE et y a occupé des postes de responsabilité croissante, dont celui de président et chef de la direction de Bell Mobilité inc. de 2000 à 2002, de chef de la direction de BCE Emergis inc. de 2002 à 2003 et de président de groupe, Marchés consommateurs de Bell Canada de 2003 à 2005. Depuis 2015, il siège au conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal dont il préside son comité des technologies de l'information depuis juin 2017 et a été membre de son comité d'audit de juin 2015 à juin 2017. M. Blouin est détenteur d'un baccalauréat en administration des affaires avec une spécialisation en finance et marketing des HEC Montréal et il est compagnon de l'Association canadienne de gestion des achats.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités			Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)			Sociétés ouvertes		Fonctions au sein des conseils et comités	
Membre du Conseil	15/15	100 %	Membre du CAU	5/5	100 %	Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2019)			
Membre du CRH	8/8	100 %				Fortis inc. 2015 à ce jour	• Membre du comité de gouvernance et des mises en candidatures		
Total	28/28	100 %				Manitoba Telecom Services Inc. 2006 - 2014	• Membre du comité des ressources humaines		

Titres détenus

Année ⁽³⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$) ⁽⁵⁾	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽³⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	0	8 593	8 593	70,93	609 501	560 000	7 895	108,8 % Oui
2018	0	5 977	5 977	62,16	371 530	560 000	9 009	66,3 % – ⁽⁸⁾

3. Candidats à un poste d'administrateur

PIERRE BOIVIN



Indépendant
66 ans
Montréal (Québec) Canada
• Administrateur depuis avril 2013
• Résultat des votes en 2019 :
99,22 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Pierre Boivin est depuis septembre 2011 président et chef de la direction de Claridge inc., une société d'investissement privée. Il est administrateur de Metro inc. depuis 2019 et de La Société Canadian Tire Limitée, depuis 2013. Il est également administrateur de Groupe CH inc., société qui gère notamment le Club de hockey Canadien inc. et le Centre Bell. Il a siégé pendant plus de 12 ans sur divers conseils d'administration de sociétés ouvertes et privées dans le domaine des technologies de l'information et numériques. Il a fondé en 2000 la Fondation du Club de hockey Canadien pour l'enfance, dont il est le président du conseil d'administration. Il a été, de 2009 à 2012, vice-président du conseil d'administration et membre du comité exécutif de l'Association pétrolière et gazière du Québec. Il a fait des études en commerce à l'Université McGill. L'Université de Montréal lui a décerné un doctorat honorifique et il a été reçu Officier de l'Ordre du Canada et chevalier de l'Ordre national du Québec.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	100 %	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Membre du CGR (8)	5/7	71 %	La Société Canadian Tire Limitée	2013 à ce jour
Président et membre du CRH	8/8	100 %	Metro inc.	2019 à ce jour
Total	28/30	93 %		<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Membre du comité de la gestion des ressources en personnel de direction et de la rémunération • Membre du comité des ressources humaines • Membre du comité de gouvernance

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	14 910	14 772	29 682	70,93	2 105 344	560 000	7 895	375,9 % Oui
2018	14 795	11 711	26 506	62,16	1 647 612	560 000	9 009	294,2 % Oui

MANON BROUILLETTE



Indépendante
51 ans
Montréal (Québec) Canada
• Nouvelle candidate

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat & Leadership stratégique d'entreprise
- Expérience client
- Gouvernance & Culture
- Technologies de l'information, sécurité & solutions numériques

Manon Brouillette est administratrice de sociétés, dont Québecor inc. depuis mai 2019 et d'Altice USA, Inc. depuis juin 2017, dont elle est membre des comités d'audit et de rémunération. Elle est également administratrice de Cirque du Soleil Canada inc. depuis décembre 2019 dont elle est membre de son comité d'audit et de son comité exécutif et administratrice de l'École de technologie supérieure (ÉTS) depuis octobre 2015, et membre de son comité d'audit. Elle a été membre du conseil d'administration de SFR Group de 2016 à 2017. Manon Brouillette a été présidente et chef de la direction de Vidéotron inc. de 2014 à décembre 2018 où elle a également occupé les postes de présidente et chef de l'exploitation de 2013 à 2014 et de présidente, Services consommateur de 2011 à 2013. Manon Brouillette est titulaire d'un baccalauréat en communication publique de l'Université Laval et a terminé le programme de perfectionnement des cadres de l'Ivey Business School de l'Université Western. Elle a reçu de nombreux prix et distinctions dont le prix Femme d'affaires du Québec 2016 dans la catégorie cadre, dirigeante ou professionnelle, entreprise privée.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)		Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Nouvelle candidate	–		Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
			Québecor inc.	2019 à ce jour
			Altice USA, Inc.	2017 à ce jour
			SFR Group	2016 - 2017
				<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Membre du comité de rémunération

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	0	0	0	70,93	0	560 000	7 895	0 % – (9)

3. Candidats à un poste d'administrateur

YVON CHAREST



Indépendant
63 ans
Québec (Québec) Canada
• Nouveau candidat

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Yvon Charest est administrateur de sociétés. Il est membre du conseil d'administration de IA American Life Insurance Company depuis mai 2019, et président du conseil d'administration de Propulsion Québec vers la modernité (l'aima passe) depuis novembre 2019. Il est également conseiller spécial d'Infrastructure Canada depuis août 2019. Au fil de sa carrière de plus de 39 ans auprès d'Industrielle Alliance, assurances et services financiers inc. il a occupé des postes à responsabilité croissante, dont celui de président et chef de la direction de 2000 à 2018. Il a été président du conseil d'administration de Le cercle des présidents du Québec de 2008 à 2016 et administrateur de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc. (ACCAP) de 2010 à 2019. M. Charest détient un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval et est *fellow* de l'Institut canadien des actuaires (F.I.C.A.) et de la Society of Actuaries (F.S.A.). En 2016 il a été récipiendaire du prix Haut dirigeant le plus socialement engagé, décerné par le journal Les Affaires. Il est Officier de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Nouveau candidat	–	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
		Industrielle Alliance, assurances et services financiers inc.	1999 à 2019 –

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	0	0	0	70,93	0	560 000	7 895	0 % – ⁽¹⁰⁾

PATRICIA CURADEAU-GROU



Indépendante
64 ans
Montréal (Québec) Canada
• Administratrice depuis avril 2019
• Résultat des votes en 2019 : 99,63 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Patricia Curadeau-Grou est administratrice de sociétés, dont Cogeco inc. depuis janvier 2020. Elle a été administratrice de Cogeco Communications inc. de 2012 à 2020, dont elle a été membre de ses comités d'audit, des ressources humaines et des perspectives stratégiques, de la Caisse de dépôt et de placement du Québec de 2013 à 2019, dont elle a été membre du comité d'investissement et de gestion des risques, et d'Uni-Sélect inc. de 2013 à 2018, dont elle a été membre du comité d'audit et du comité de ressources humaines et de la rémunération. Patricia Curadeau-Grou a occupé plusieurs postes au sein de la Banque de 1991 à 2012, notamment celui de chef des finances et vice-présidente exécutive, Finances, risques et trésorerie de 2007 à 2011 et, celui de première vice-présidente à la direction, Gestion des risques de 2011 à 2012. Elle a ensuite occupé un poste de conseillère au président jusqu'à son départ à la retraite en octobre 2015. Patricia Curadeau-Grou détient un baccalauréat en commerce (option finance et marketing) de l'Université McGill, et a obtenu le titre d'administratrice accréditée (IAS.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle a été intronisée en 2007 au *Hall of Fame* des femmes les plus influentes au Canada du *Women's Executive Network*.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	9/9	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Membre du CGR ⁽¹⁾	8/10	Cogeco inc.	2020 à ce jour –
Total	17/19	89 %	
		Cogeco Communications inc.	2012 - 2020
			• Membre du comité d'audit • Membre du comité des ressources humaines • Membre du comité des perspectives stratégiques
		Uni-Sélect inc.	2013 - 2018 –

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	21 514	1 615	23 129	70,93	1 640 540	560 000	7 895	292,9 % Oui
2018	21 514	0	21 514	62,16	1 337 310	560 000	9 009	238,8 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

JEAN HOUDE



Indépendant
74 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2019 : 99,19 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Jean Houde est président du Conseil depuis avril 2014. Il est également président du conseil d'administration d'Énergir inc. ⁽¹²⁾ et membre du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise, qu'il a présidé de 2012 à décembre 2017. De 2010 à 2014, il a été président du conseil d'administration de Finance Montréal – La grappe financière du Québec et, de 2012 à 2014, vice-président du conseil d'administration de JOA Groupe Holding et membre des comités d'audit et des ressources humaines. En 2010 et jusqu'en janvier 2011, il a été conseiller en développement des affaires auprès du cabinet d'experts-comptables Samson Béclair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. De 2005 à 2009, il a été sous-ministre des Finances du Québec. Auparavant, il a occupé le poste de président du conseil d'administration et président-directeur général d'Investissement Québec. De 1990 à 2003, Jean Houde a occupé différents postes à la Banque, dont premier vice-président, Ressources humaines, et premier vice-président, Affaires corporatives, poste qu'il occupait au moment de son départ. Il est diplômé en droit et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval. Jean Houde est membre du Barreau du Québec, lequel lui a décerné la distinction d'*Advocatus Emeritus*.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Président et membre du Conseil	15/15	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Membre du CRG	5/5	Énergir inc. ⁽¹²⁾	2012 à ce jour
Total	20/20		<ul style="list-style-type: none"> • Président du conseil • Membre du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	15 085	7 091	22 176	70,93	1 572 944	560 000	7 895	280,8 % Oui
2018	14 907	5 386	20 293	62,16	1 261 412	560 000	9 009	225,3 % Oui

KAREN KINSLEY



Indépendante
63 ans
Ottawa (Ontario) Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2019 : 99,62 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Karen Kinsley est administratrice de sociétés, dont Saputo inc., depuis mai 2015. Elle est de plus administratrice de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix depuis mai 2018. De mai 2017 à mai 2018, elle a été administratrice de Canadian Real Estate Investment Trust ⁽¹³⁾. Au fil de sa carrière de 25 ans auprès de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, l'autorité en matière d'habitation au Canada, elle a occupé des postes de responsabilité croissante, dont celui de présidente et première dirigeante de 2003 à 2013. Karen Kinsley est détentrice d'un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa. Elle est *Fellow* de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de l'Ontario et a obtenu le titre d'administratrice accréditée (IAS.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Présidente et membre du CAU	5/5	Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	2018 à ce jour
Membre du CGR	16/17	Saputo inc.	2015 à ce jour
Total	36/37	Canadian Real Estate Investment Trust ⁽¹³⁾	2017 - 2018

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	9 078	9 874	18 952	70,93	1 344 265	560 000	7 895	240,0 % Oui
2018	9 078	8 456	17 534	62,16	1 089 913	560 000	9 009	194,6 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

REBECCA MCKILLICAN



Indépendante

40 ans
Oakville (Ontario) Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2019 : 99,43 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Rebecca McKillican est chef de la direction du commerce de détail de La Corporation McKesson Canada, une société canadienne de distribution de produits pharmaceutiques, depuis octobre 2019. De mars 2013 à octobre 2019, elle a été présidente et chef de la direction de Well.ca inc., un chef de file du commerce électronique de produits liés à la santé et au bien-être. Elle a également occupé de 2007 à 2012 le poste de conseillère principale du département d'opération spécialisé dans la vente au détail et produits de consommation de la firme d'investissement privée Kohlberg, Kravis & Roberts & Co. L.P., et a travaillé sur l'amélioration des opérations des sociétés de portefeuille, y compris les initiatives ESG. De 2003 à 2005, Rebecca McKillican a œuvré auprès de la firme McKinsey & Company à titre d'analyste commerciale pour l'évaluation de divers défis commerciaux. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de la Ivey Business School et d'un baccalauréat en génie logiciel de l'Université Western ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)		Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	100 %	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Membre du CRH	8/8	100 %	-	-
Total	23/23	100 %		

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	0	5 163	5 163	70,93	366 212	560 000	7 895	65,4 % – ⁽⁴⁾
2018	0	2 903	2 903	62,16	180 450	560 000	9 009	32,2 % – ⁽⁴⁾

ROBERT PARÉ



Indépendant

65 ans
Westmount (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2018
- Résultat des votes en 2019 : 99,21 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Robert Paré est, depuis février 2018, conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l., dont il a été auparavant associé principal spécialisé en gouvernance et droit des sociétés et commercial. Il est aussi administrateur de Québecor inc. depuis juin 2014, de l'Institut des administrateurs de sociétés, depuis septembre 2018, dont il a été administrateur de la section Québec de 2010 à 2018. Il a été administrateur de Groupe ADF inc. de décembre 2009 à juin 2019. Robert Paré possède plus de 40 années d'expérience dans le droit des affaires, notamment dans les marchés des capitaux, les fusions et acquisitions et la gouvernance d'entreprise. Il a œuvré à titre d'administrateur de plusieurs autres sociétés telles qu'Essilor Groupe Canada inc., Groupe BMTc inc. ainsi que Rona inc., dont il a été membre du comité de mise en candidature et de gouvernance d'avril 2009 à mai 2016 et membre du comité de ressources humaines et de la rémunération de mai 2012 à mai 2016. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Robert Paré est membre du Barreau du Québec.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	100 %	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Membre du CRG	5/5	100 %	Québecor inc. 2014 à ce jour	-
Total	20/20	100 %	Groupe ADF inc. 2009 - 2019	-
			Rona inc. 2009 - 2016	-
			Groupe BMTc inc. 1989 - 2015	-

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2019	8 461	3 969	12 430	70,93	881 660	560 000	7 895	157,4 % Oui
2018	8 461	1 756	10 217	62,16	635 088	560 000	9 009	113,4 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

LINO SAPUTO, JR.**Indépendant**53 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2019 : 99,03 % en faveur

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	15/15	100 %
Président et membre du CRG ⁽³⁾	5/5	100 %
Membre du CGR	16/17	94 %
Total	36/37	97 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Lino Saputo, Jr. est président du conseil et chef de la direction de Saputo inc. depuis août 2017, l'un des plus grands transformateurs laitiers au monde. Au moment de sa nomination à ce titre, il occupait les postes de président et chef de la direction depuis mars 2004 et vice-président du conseil depuis août 2011. Il a été membre du conseil d'administration de Transcontinental inc. de février 2008 à mars 2017 ainsi que membre du comité des ressources humaines et de rémunération de février 2011 à mars 2017. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en juillet 2011 la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr., il est depuis novembre 2017 coprésident de la Campagne pour Concordia et, depuis juillet 2018, président du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal. Il a été nommé PDG de l'année 2019 par le programme *Canada's Outstanding CEO of the Year*. Il détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Concordia.

Sociétés ouvertes		Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)		(au 31 octobre 2019)
Saputo inc.	2001 à ce jour	• Président du conseil d'administration
Transcontinental inc.	2008 - 2017	-

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/ UAD	
2019	72 910	17 259	90 169	70,93	6 395 687	560 000	7 895	1 142,1 % Oui
2018	72 752	14 024	86 776	62,16	5 393 996	560 000	9 009	963,2 % Oui

ANDRÉE SAVOIE**Indépendante**48 ans
Dieppe (Nouveau-Brunswick) Canada

- Administratrice depuis avril 2015
- Résultat des votes en 2019 : 99,14 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Andrée Savoie est, depuis juin 2016, présidente et présidente du conseil d'administration d'Acadian Properties Ltd., compagnie de développement et de gestion immobilière dans les provinces maritimes, dont elle a été auparavant directrice générale. Elle a occupé de janvier 2007 à décembre 2015 le poste de présidente et directrice générale de La Construction Acadienne (1991) Ltée. Elle est, depuis 2011, membre du conseil d'administration d'Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie où elle a été membre des comités d'audit et de révision, de février 2011 à février 2015, de placements, de février 2011 à février 2019 et de ressources humaines, de février 2016 à février 2019. Elle a également été vice-présidente du conseil de février 2018 à février 2019, avant d'être nommée présidente du conseil d'administration et du comité de gouvernance, respectivement le 1^{er} mars et 22 février 2019. Elle siège au conseil d'administration de la Fondation du YMCA du Grand Moncton Inc. depuis 2015 et elle en est vice-présidente depuis avril 2017. Engagée dans sa communauté, elle est membre du cabinet de la campagne de financement Évolution de l'Université de Moncton, et elle est cofondatrice de Carrefour 250 ⁽⁶⁾, événement annuel amassant des fonds pour venir en aide aux femmes et aux enfants vivant en milieu de violence familiale. Elle est détentrice d'un baccalauréat en génie chimique de l'Université McGill et d'une maîtrise en sciences appliquées de l'Université d'Ottawa. Elle a obtenu le titre d'administratrice accréditée (A.S.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	15/15	100 %
Membre du CAU	5/5	100 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	25/25	100 %

Sociétés ouvertes		Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années)		(au 31 octobre 2019)
-	-	-

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/ UAD	
2019	3 315	11 156	14 471	70,93	1 026 428	560 000	7 895	183,3 % Oui
2018	3 269	8 439	11 708	62,16	727 769	560 000	9 009	130,0 % Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

PIERRE THABET



Indépendant

62 ans

St-Georges (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2019 : 99,63 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

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

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Membre du CAU (17)	4/4	Groupe Canam inc. (18)	2006 - 2017
Président (19) et membre du CGR	17/17		–
Total	36/36		

Titres détenus

Année (20)	Total actions ordinaires (21)	Total UAD (22)	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action (23) (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs (24)	
						(\$)	Actions/UAD		
2019	215 844	19 052	234 896	70,93	16 661 173	560 000	7 895	2 975,3 %	Oui
2018	207 531	15 656	223 187	62,16	13 873 303	560 000	9 009	2 477,4 %	Oui

LOUIS VACHON



Non indépendant

(membre de la direction)

57 ans

Beaconsfield (Québec) Canada

- Administrateur depuis août 2006
- Résultat des votes en 2019 : 99,53 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Louis Vachon est président et chef de la direction de la Banque depuis juin 2007. Louis Vachon a commencé sa carrière en 1985 chez Citibanque Canada et s'est joint, en 1986, à Lévesque Beaubien Geoffrin inc., maintenant Financière Banque Nationale inc., où il a occupé le poste de vice-président jusqu'en 1990. De 1990 à 1996, il a été à l'emploi de BT Bank of Canada, la filiale canadienne de Bankers Trust, où il a agi notamment en qualité de président et chef de la direction de 1994 à 1996. Louis Vachon s'est joint de nouveau à la Banque en 1996, où il a occupé divers postes de direction au sein de la Banque et ses filiales, jusqu'à sa nomination à titre de président et chef de la direction en 2007. Louis Vachon est membre du conseil d'administration de Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc. une filiale de la Banque. Il est également engagé auprès d'un grand nombre d'organismes à vocation sociale et culturelle. Louis Vachon est titulaire d'un baccalauréat en économie du Bates College et d'une maîtrise en finance internationale de The Fletcher School (Tufts University). Il détient également le titre de CFA. L'Université d'Ottawa, l'Université Bishop's, la Ryerson University et l'Université Concordia lui ont décerné un doctorat honorifique. Il a été nommé PDG de l'année 2014 par le magazine *Canadian Business*, et Personnalité financière des années 2012 et 2014 par le journal *Finance et Investissement*. Il a reçu le Prix du citoyen du monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies, il est Membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de Montréal ainsi qu'Officier de l'Ordre national du Québec et a reçu le titre de Lieutenant-colonel (H) des Fusiliers Mont-Royal.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	15/15	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2019)
Total	15/15	Molson Coors Brewing Company	2012 à ce jour
		Corporation Fiera Capital	2012 - 2017
			• Président du comité des finances

Titres détenus (19)

Année (20)	Total actions ordinaires (21)	Valeur de l'action (23) (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs (24)
2018	234 142	62,16	14 554 266	Oui

3. Candidats à un poste d'administrateur

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

- (1) Les informations présentent la situation en date du 27 février 2020 pour l'année 2019, et en date du 1^{er} mars 2019 pour l'année 2018.
- (2) Ce nombre inclut les actions ordinaires contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable, y compris les actions ordinaires détenues par l'entremise d'une société contrôlée par un administrateur, mais excluant les actions ordinaires sur lesquelles un administrateur exerce le contrôle au bénéfice d'un tiers.
- (3) Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération versée aux administrateurs sous forme d'unités d'actions différées, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.
- (4) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 27 février 2020 pour l'année 2019, et en date du 1^{er} mars 2019 pour l'année 2018.
- (5) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la [partie 4](#) de la Circulaire.
- (6) Maryse Bertrand a été nommée membre du comité d'audit le 24 avril 2019.
- (7) Maryse Bertrand a cessé d'être présidente et membre du comité de révision et gouvernance le 24 avril 2019.
- (8) Pierre Boivin a cessé d'être membre du comité de gestion des risques le 24 avril 2019.
- (9) Si elle est élue administratrice, Manon Brouillette disposera d'un délai de cinq ans à partir du 24 avril 2020 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (10) S'il est élu administrateur, Yvon Charest disposera d'un délai de cinq ans à partir du 24 avril 2020 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (11) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du comité de gestion des risques le 24 avril 2019.
- (12) Gaz Métro Inc. est connue depuis novembre 2017 sous la dénomination sociale Énergir Inc.
- (13) 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.
- (14) Rebecca McKillican dispose d'un délai de cinq ans depuis le 1^{er} octobre 2017, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (15) Lino Saputo, Jr. a été nommé président du comité de révision et gouvernance le 24 avril 2019.
- (16) L'évènement Carrefour 250 est maintenant connu sous le nom d'Atlantique Rock Run.
- (17) Pierre Thabet a été nommé président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit le 1^{er} janvier 2019.
- (18) Groupe Canam inc. a cessé d'être une société ouverte le 5 juillet 2017.
- (19) Louis Vachon, à titre d'administrateur dirigeant de la Banque, ne reçoit aucune rémunération pour sa participation aux activités du Conseil et de ses comités. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Louis Vachon à titre de Président et chef de la direction de la Banque, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.
- (20) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la [partie 7](#) de la Circulaire.

3. Candidats à un poste d'administrateur

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

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

À la connaissance de la Banque, aucun candidat à un poste d'administrateur n'est, à la date de la Circulaire, ou n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société, y compris la Banque, qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif.

- Pierre Boivin, a siégé jusqu'au 26 novembre 2009 au conseil d'administration de Toptent inc., une société qui a déposé, le 30 avril 2010, une proposition commerciale auprès de ses créanciers. Le 3 août 2010, Toptent inc. s'est libérée de la proposition.

De plus, à la connaissance de la Banque, au cours des 10 années précédant la date de la Circulaire, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé afin de détenir son actif.

Par ailleurs, à la connaissance de la Banque, aucun candidat à un poste d'administrateur ne s'est vu imposer des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou n'a conclu un règlement à l'amiable avec celle-ci ou ne s'est vu imposer toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur. De plus, de l'avis de la Banque, aucune information concernant un règlement à l'amiable conclu par un candidat à un poste d'administrateur de la Banque avant le 31 décembre 2000 ne serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à déterminer s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

4.

Rémunération des administrateurs

Le Conseil vise à offrir une rémunération qui tienne compte de la complexité des activités de la Banque et qui reflète les responsabilités sans cesse croissantes des administrateurs. Le Comité de révision et de gouvernance examine annuellement la structure du programme de rémunération et évalue sa compétitivité par rapport au groupe de référence, plus particulièrement les autres institutions financières comparables.

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

Recruter et retenir des administrateurs chevronnés

- Rémunération tenant compte de l'importance du rôle des administrateurs, de la charge de travail et du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions
- Rémunération concurrentielle par rapport au groupe de référence décrit à la [partie 7](#) de la Circulaire

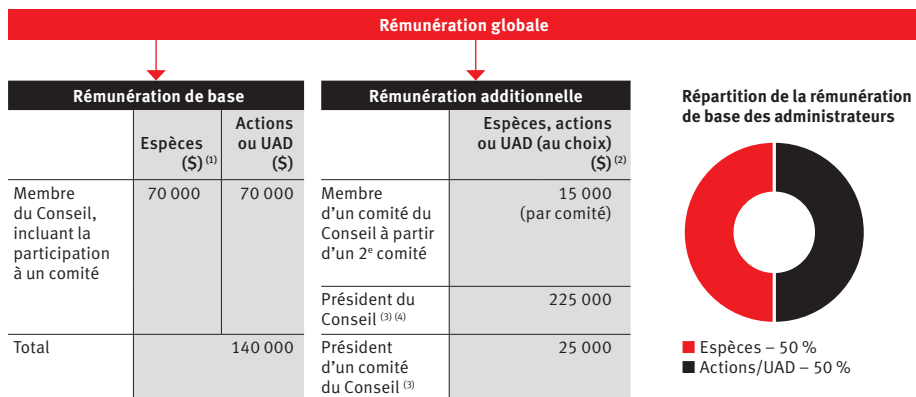
Aligner les intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires

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

4. Rémunération des administrateurs

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION

Le 1^{er} mai 2018, le Conseil a adopté le programme de rémunération actuellement en vigueur, dont les composantes sont décrites ci-dessous. Aucun changement n'a été apporté à la rémunération des administrateurs au cours de l'exercice 2019.



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

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

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

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

QU'EST-CE QU'UNE UNITÉ D'ACTION DIFFÉRÉE (UAD)?	EXIGENCES	MINIMUM REQUIS
<p>Il s'agit d'un droit dont la valeur évaluée trimestriellement correspond à la valeur marchande d'une action ordinaire de la Banque au moment où les unités sont créditées dans un compte au nom de l'administrateur.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les UAD acquises ne peuvent être monnayées que lorsque l'administrateur se retire de toutes les fonctions qu'il exerce à titre d'administrateur de la Banque ou de l'une de ses filiales L'administrateur doit monnayer ses unités au plus tard à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a quitté ses fonctions 	Valeur globale est égale ou supérieure à huit fois la portion de la rémunération de base payable aux administrateurs sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD	8 X 70 000 \$ = 560 000 \$
	Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 27 février 2020.	560 000 \$ / 70,93 \$ = 7 895 actions ordinaires ou UAD

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

4. Rémunération des administrateurs

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES FILIALES

Le programme ci-dessous, entré en vigueur le 1^{er} avril 2018, s'est appliqué aux administrateurs des filiales, incluant les administrateurs de la Banque siégeant au conseil d'administration de ces filiales. Les administrateurs qui agissent également à titre de dirigeants ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de la Banque ou de l'une de ses filiales.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2019, Trust Banque Nationale inc. et Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie ont cessé de verser une rémunération à titre d'administrateur, respectivement les 14 et 21 juin 2019, puisqu'à compter de ces dates elles ne comptaient plus d'administrateurs éligibles au programme de rémunération. La rémunération payable entre le 1^{er} novembre 2018 et les 14 et 21 juin 2019 a par conséquent été établie au prorata.

Filiales de la Banque – Rémunération annuelle

	Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie (\$) ⁽²⁾	Trust Banque Nationale inc. (\$) ⁽²⁾
Administrateur	23 000	17 000
Membre de comité	4 000	3 000
Président de comité ⁽¹⁾	2 000	1 500

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

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

AUTRES RENSEIGNEMENTS RELATIFS À LA BANQUE ET À SES FILIALES

La Banque et les filiales ayant adopté le programme de rémunération remboursent aux administrateurs les dépenses qu'ils ont engagées pour assister aux réunions. La Banque rembourse également aux membres du Conseil les frais de séjour engagés dans le cadre des activités de représentation de la Banque.

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

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

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

- vendre des titres de la Banque ou de l'une des personnes morales de son groupe dont il n'est pas propriétaire ou qui ne sont pas entièrement payées (vente à découvert);
- acheter ou vendre une option d'achat ou de vente visant des titres de la Banque ou de l'une des personnes morales de son groupe;
- acheter des instruments financiers conçus comme protection contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui lui ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'il détient directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.

4. Rémunération des administrateurs

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019 ⁽¹⁾

Nom	Honoraires (\$) ⁽²⁾		Attributions à base d'actions (\$) ⁽³⁾				Rémunération totale pour les activités du Conseil et ses comités (\$) ⁽⁴⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁵⁾	Rémunération totale (\$) ⁽⁶⁾	Répartition de la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités ⁽⁷⁾
	À titre de membre du Conseil ⁽⁸⁾		À titre de membre du Conseil ⁽⁸⁾		À titre de membre d'un comité ⁽⁹⁾					
	Espèces	Espèces	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD				
Raymond Bachand CGR, CRG	70 000	7 500	70 000		7 500		155 000		155 000	91 % en espèces et 9 % en actions
Maryse Bertrand ⁽⁷⁾ CAU, CRH, CRG (P)				140 000	27 008 ⁽⁸⁾		167 008	31 980 ⁽⁹⁾	198 988	100 % en UAD
Pierre Blouin CAU, CRH				140 000	15 000		155 000		155 000	100 % en UAD
Pierre Boivin ⁽¹⁰⁾ CGR, CRH (P)				140 000	32 205 ⁽⁸⁾		172 205		172 205	100 % en UAD
Patricia Curaeau-Grou ⁽¹¹⁾ CGR				72 753			72 753		72 753	100 % en UAD
Gillian H. Denham CRH	70 000			70 000			140 000		140 000	100 % en espèces
Richard Fortin ⁽¹²⁾ CGR (P), CAU				23 207	6 630 ⁽⁸⁾		29 837		29 837	100 % en UAD
Jean Houde Président du Conseil CRG	268 000 ⁽¹³⁾			97 000 ⁽¹³⁾			365 000		365 000	98 % en espèces et 2 % en UAD ⁽¹⁴⁾
Karen Kinsley CAU (P), CGR	70 000	40 000 ⁽⁸⁾		70 000 ⁽⁸⁾			180 000		180 000	100 % en espèces
Rebecca McKillican CRH				140 000			140 000		140 000	100 % en UAD
Robert Paré CRG				140 000			140 000		140 000	100 % en UAD
Lino Saputo, Jr. ⁽¹⁵⁾ CGR, CRG (P)				140 000	27 992 ⁽⁸⁾		167 992		167 992	100 % en UAD
Andrée Savoie CAU, CRG				140 000	15 000		155 000		155 000	100 % en UAD
Pierre Thabet ⁽¹⁶⁾ CGR (P), CAU				140 000	33 370		173 370		173 370	100 % en UAD
Louis Vachon ⁽¹⁷⁾	-			-			-		-	-
Total							2 213 165			

(P) Président de comité

4. Rémunération des administrateurs

- (1) Ce tableau présente la rémunération versée aux administrateurs de la Banque lorsque ceux-ci siègent au conseil d'administration et aux comités du conseil d'administration de la Banque et de ses filiales.
- (2) Aux fins du présent tableau, les honoraires comprennent tous les honoraires des administrateurs attribués, gagnés, payés ou payables en espèces, notamment la provision sur honoraires annuels, les honoraires pour participation à un comité du Conseil et pour présidence du Conseil ou d'un comité du Conseil.
- (3) Aux fins du présent tableau, les attributions à base d'actions comprennent la portion de la rémunération des administrateurs payée en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, selon le cas. Le nombre d'actions octroyées est déterminé en divisant le montant payé par le cours de l'action ordinaire de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 62,11 \$ le 20 février 2019, 63,27 \$ le 17 mai 2019, 61,17 \$ le 21 août 2019 et 69,75 \$ le 19 novembre 2019. Le nombre d'unités d'actions différées attribuées est déterminé en divisant le montant payé par le cours de l'action ordinaire de la Banque au moment de chaque attribution trimestrielle, soit 62,19 \$ le 15 février 2019, 63,30 \$ le 15 mai 2019, 60,56 \$ le 15 août 2019 et 69,68 \$ le 15 novembre 2019.
- (4) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil totalise 140 000 \$, dont 70 000 \$ ont été versés en actions ordinaires ou en unités d'actions différées et 70 000 \$ ont été versés, au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. Par ailleurs, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil inclut également la participation à un comité. Veuillez consulter la section « Programme de rémunération » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (5) Outre la portion de la rémunération des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires ou en unités d'actions différées pour leurs activités au sein du Conseil et de ses comités, la partie de leur rémunération payable en espèces peut, au choix, être payée en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. La présente colonne reflète le choix effectué par chacun des administrateurs lorsque leur a été versée la rémunération payable pour les activités du Conseil et de ses comités, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2019.
- (6) La rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre d'un comité du Conseil représente la rémunération additionnelle versée à titre de membre de plus d'un comité du Conseil. Veuillez consulter la section « Programme de rémunération » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (7) Maryse Bertrand a cessé d'être présidente et membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2019 et a été nommée membre du comité d'audit. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (8) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président(e) de comité.
- (9) Maryse Bertrand a cessé d'être membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie ainsi que présidente de son comité de déontologie le 21 juin 2019. Elle a reçu 16 223,50 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration, 2 644,66 \$ en espèces à titre de membre de son comité de déontologie ainsi que 1 168,33 \$ en espèces à titre de présidente de son comité de déontologie. Mme Bertrand a aussi cessé d'être membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc. ainsi que présidente de son comité de déontologie le 14 juin 2019. Elle a reçu 15 750 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration, 2 358,70 \$ en espèces à titre de membre de son comité de déontologie, et 914,25 \$ en espèces à titre de présidente de son comité de déontologie.
- (10) Pierre Boivin a cessé d'être membre du comité de gestion des risques le 24 avril 2019. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (11) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du Conseil et membre du comité de gestion des risques le 24 avril 2019. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (12) Richard Fortin a cessé d'être membre du Conseil, président et membre du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit le 31 décembre 2018. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (13) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil.
- (14) Jean Houde a choisi de recevoir en espèces la portion de sa rémunération payable en espèces pour ses activités au Conseil et ses comités, tout en respectant son obligation à titre de président du Conseil, de recevoir 25 % de sa rémunération globale sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées, à son gré.
- (15) Lino Saputo, Jr. a été nommé président du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2019. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (16) Pierre Thabet a été nommé président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit le 1^{er} janvier 2019. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (17) En tant que dirigeant de la Banque, Louis Vachon ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque ou de l'une de ses filiales. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Louis Vachon, y compris la valeur de ses unités d'actions assujetties à un critère de performance, unités d'actions assujetties à des restrictions et options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

5.

Pratiques de gouvernance

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

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

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

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rôle et responsabilités

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

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

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

Principales réalisations du Conseil

Le Conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son mandat. Au cours de l'exercice 2019, le Conseil a notamment :

Principales réalisations	
Objectifs et stratégie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discuté régulièrement avec le président et chef de la direction ainsi qu'avec les autres Membres de la haute direction et les Dirigeants des initiatives stratégiques, notamment les occasions de croissance, l'intérêt de la clientèle pour de nouvelles solutions numériques, l'acquisition de nouveaux clients, la gestion des données, l'évolution technologique, la transformation et les incidences du cadre économique et politique ✓ Examiné le plan financier sur 5 ans, le ratio d'efficacité, la stratégie de capital, le budget d'exploitation et les cibles à atteindre ✓ Approuvé une proposition d'offre publique de rachat dans le cours normal des activités ✓ Approuvé l'augmentation de la taille du programme <i>Legislative Covered Bonds</i> ✓ Approuvé l'augmentation de l'enveloppe des investissements internationaux ✓ Discuté régulièrement avec les Membres de la haute direction de leur plan d'affaires pour leur secteur respectif, de leurs réalisations et objectifs ✓ Participé à la journée de planification stratégique de la Banque afin de discuter avec le président et chef de la direction ainsi que les autres Membres de la haute direction et les Dirigeants du plan d'affaires en cours, des risques et des défis auxquels la Banque fait face, des relations avec les investisseurs, de la culture et des stratégies d'acquisition de certains segments de clientèle ✓ Approuvé le cadre et les principes en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)

Principales réalisations (suite)	
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, notamment les énoncés, les mesures et les cibles d'appétit pour le risque ✓ Revu trimestriellement le rapport d'activité du premier vice-président à la direction, Technologie de l'information traitant notamment de la cybersécurité et de la gestion des risques technologiques
Communication de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé les propositions de déclaration d'un dividende ✓ Examiné et approuvé les états financiers consolidés intermédiaires résumés, les états financiers consolidés annuels audités, le rapport annuel, la notice annuelle, les communiqués de presse déclarant les dividendes et l'information financière complémentaire ✓ Approuvé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant
Gestion, performance et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance, et approuvé les objectifs de la prochaine année ✓ Reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des autres Membres de la haute direction et approuvé leur rémunération ✓ Reçu le rapport des comités de gestion des risques, d'audit et de ressources humaines sur la performance de l'agent principal de la conformité et de la première vice-présidente, Audit interne, et approuvé leur rémunération ✓ Revu et approuvé les fonctions et responsabilités du président et chef de la direction
Planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné le plan de relève du président et chef de la direction et des autres Membres de la haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des Dirigeants de la Banque et de certaines de ses filiales ✓ Examiné et approuvé les nominations des nouveaux Membres de la haute direction
Respect des lois, règlements et politiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 24 avril 2019 ✓ Revu et approuvé les pratiques en matière de gouvernance ✓ Revu et approuvé la politique relative à la diversité du Conseil

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



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

Le Conseil promeut une culture commerciale éthique et intègre au sein de la Banque, plus particulièrement en ce qui concerne l'obligation d'agir avec honnêteté et intégrité, de se conformer aux lois, de traiter nos clients avec respect et civilité, de protéger la confidentialité des renseignements et d'éviter les conflits d'intérêts.

Il veille au maintien des règles de conduite et d'éthique, notamment par l'adoption et la mise à jour du Code de conduite et de déontologie. De plus, le Conseil s'assure que la Banque a mis en place un processus permanent, adéquat et efficace lui permettant de veiller au respect de ces règles, au moyen par exemple de l'engagement annuel signé par les administrateurs, Dirigeants et employés de la Banque à respecter le Code de conduite et de déontologie. Il s'assure d'ailleurs, conformément aux obligations d'information continue en vigueur, de la divulgation de tout manquement important aux règles de ce code par un administrateur ou un Membre de la haute direction. Le Conseil prend également connaissance, par l'entremise du comité de révision et de gouvernance, des conclusions du rapport annuel sur l'application de ce Code.

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

Comités, fonctions de supervision et conseillers externes appuyant le Conseil

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

LA FONCTION DE SUPERVISION DE L'AUDIT INTERNE

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

LA FONCTION DE SUPERVISION DES FINANCES

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

LA FONCTION DE SUPERVISION DE LA GESTION DES RISQUES

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

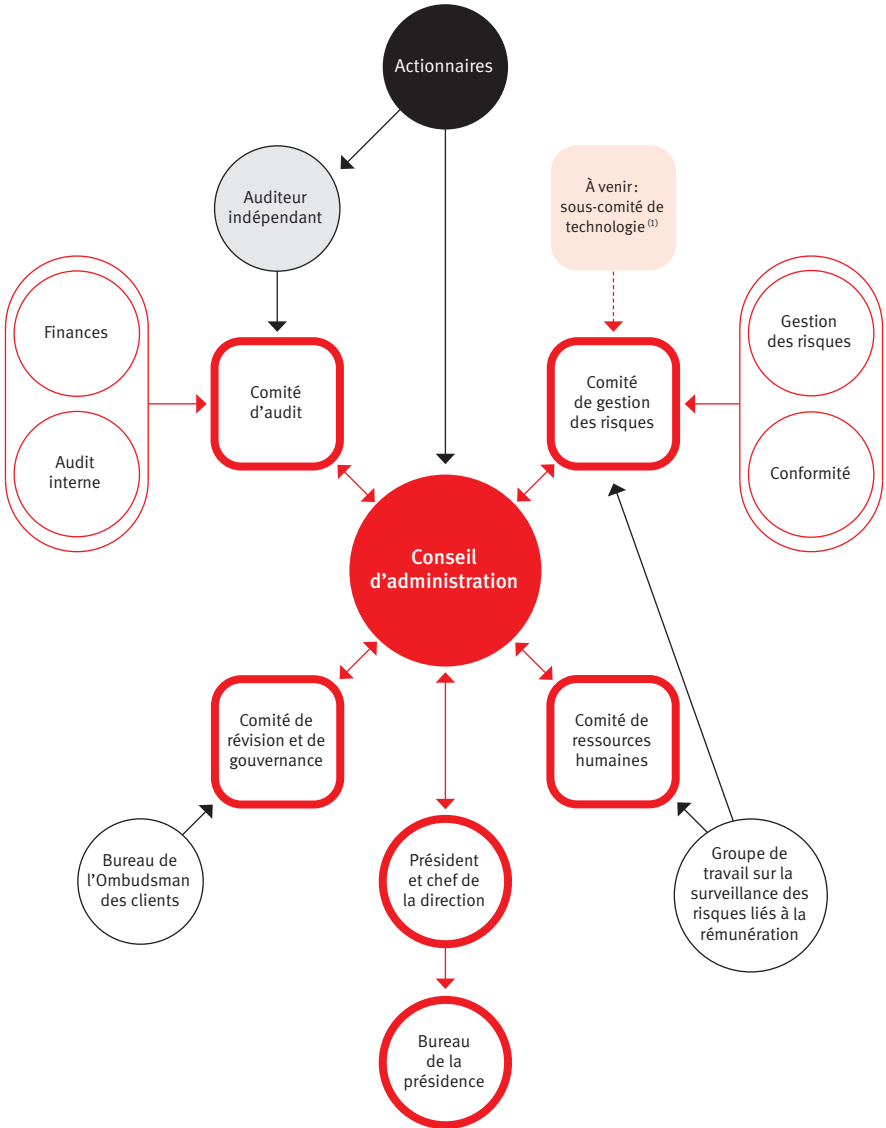
LA FONCTION DE SUPERVISION DE LA CONFORMITÉ

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

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

Exceptionnellement, le président du Conseil ou le président d'un comité pourra évaluer lui-même l'indépendance des conseillers, définir leur mandat et procéder à leur embauche, laquelle sera ratifiée suite à une évaluation de l'indépendance des conseillers faite par le Conseil ou le comité en question. Lorsque le Conseil ou un comité retient les services de tels conseillers pour une durée indéterminée, il doit approuver annuellement la liste des mandats que la Banque prévoit leur confier afin que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance.

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



Le Conseil a énoncé ses pratiques de gouvernance dans un document disponible dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».



(1) Pour plus de détails sur le sous-comité de technologie, veuillez consulter la sous-section « Comités constitués par le Conseil » à la page 38.

PRÉSIDENT DU CONSEIL

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

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

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

COMITÉS CONSTITUÉS PAR LE CONSEIL

Le Conseil délègue certains de ses pouvoirs à des comités qu'il met sur pied suivant les exigences de la législation pertinente et selon ses besoins. Il en nomme les membres et les présidents parmi les administrateurs, qui doivent répondre aux critères d'admissibilité établis par la législation en vigueur, de même qu'aux normes d'indépendance.

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

- se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque qui sont invités de temps à autre aux réunions des comités
- font régulièrement rapport au Conseil de leurs activités
- examinent régulièrement leur mandat respectif ainsi que celui de leur président et en recommandent l'approbation au Conseil, afin que ces mandats reflètent adéquatement leur fonctionnement, leurs activités et leurs responsabilités et celles de leur président, tout en respectant la législation en vigueur.

Sous-comité technologie

Au cours des dernières années, la technologie s'est imposée à titre de levier efficace pour permettre aux employés d'offrir la meilleure expérience client, tout en posant la question importante de la sécurité des données. Les événements récents de cybercriminalité survenus dans l'industrie ainsi que les réflexions en continu au sein du conseil d'administration au sujet de la gouvernance et des risques émergents, ont mené à la réalisation d'une analyse comparative des meilleures pratiques de gouvernance en matière de technologie. Ces réflexions ont conduit à la décision du Conseil de créer un sous-comité de technologie pour appuyer le comité de gestion des risques dans la surveillance du programme technologique de la Banque.

Pour de plus amples renseignements au sujet des comités permanents du Conseil, veuillez consulter la [partie 6](#) de la Circulaire ou dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».



CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION ET ENCADREMENT

Composition du Conseil

Le Conseil, aidé du comité de révision et de gouvernance, revoit périodiquement sa taille et sa composition afin d'en vérifier l'efficacité dans le cadre des limites établies par la législation pertinente et les règlements administratifs de la Banque.

Compétences et critères de sélection

Le Conseil se compose d'administrateurs qui sont des résidents canadiens ayant un vaste éventail de connaissances et de compétences complémentaires, et dont l'expertise leur permet une contribution active, éclairée et profitable à la gestion de la Banque, à la conduite de ses affaires et à l'orientation de son développement.

Les exigences du Conseil envers ses membres, tant sur le plan individuel que sur le plan de leur contribution au Conseil, sont prévues dans la description des attentes élaborée par le comité de révision et de gouvernance et approuvée par le Conseil.

Les aptitudes recherchées aux fins de la mise en nomination ou de la réélection d'un administrateur sont déterminées par le comité de révision et de gouvernance et sont approuvées par le Conseil. Ces critères préconisent la complémentarité des connaissances et des compétences des administrateurs dans leur ensemble, afin que le Conseil soit en mesure de bien remplir son rôle à tous égards. Le Conseil est d'avis que l'ensemble des candidats à un poste d'administrateur ont les connaissances, les compétences, l'expertise, la représentation géographique, la diversité et sont d'un nombre suffisant pour lui permettre de prendre des décisions éclairées, composer ses comités et planifier la relève. Les aptitudes recherchées sont les suivantes :

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

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



Indépendance des administrateurs

Le comité de révision et de gouvernance évalue régulièrement l'indépendance des membres du Conseil selon les critères édictés par les ACVM à l'aide, entre autres, des renseignements fournis semestriellement par les administrateurs ou autrement portés à son attention. Le Conseil revoit ensuite l'évaluation d'indépendance faite par le comité de révision et de gouvernance.

Le Conseil, directement ou par l'entremise de l'un de ses comités, met en place des structures et des procédures visant à assurer l'indépendance du Conseil face à la direction de la Banque.

- ✓ À l'exception du président et chef de la direction de la Banque, tous les membres des comités et du Conseil sont indépendants au sens défini par les ACVM
- ✓ Les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque sont distinctes
- ✓ Les administrateurs respectent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* (Canada)
- ✓ Au cours de l'exercice 2019, les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chaque réunion du Conseil ou d'un de ses comités, tel qu'il était prévu à l'ordre du jour de chaque réunion

Intégrité des administrateurs

Les administrateurs de la Banque agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance dans l'exercice de leur rôle et leurs responsabilités. Les administrateurs sont tenus au respect du Code de conduite et de déontologie de la Banque et des autres règles relatives à la déontologie et à l'éthique encadrant les administrateurs, Dirigeants et employés de la Banque, et ils s'engagent annuellement, par écrit, à respecter le Code de conduite et de déontologie.

Le comité de révision et de gouvernance vérifie les antécédents et les références de tout candidat à un poste d'administrateur avant son élection, et par la suite au moins tous les cinq ans, conformément à la ligne directrice émise par le BSIF. Les administrateurs confirment annuellement, par écrit, l'absence de tout dossier criminel les concernant.

Les administrateurs s'engagent annuellement par écrit à se conformer aux normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts. Ils doivent éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent avec la Banque.

Tout administrateur, partie à un contrat ou ayant une participation dans une opération d'importance avec la Banque, doit dès que possible divulguer la nature et l'étendue de cette participation au président du Conseil ou au président du comité de révision et de gouvernance, conformément à la législation en vigueur. Il doit s'absenter de la réunion pendant l'examen du contrat ou de l'opération et s'abstenir de voter à ce sujet, sauf exception prévue par la législation en vigueur.

Le secrétaire corporatif reçoit régulièrement, de la part des administrateurs, confirmation de l'existence ou de l'absence de conflits d'intérêts, ce qui assure une divulgation complète.

Disponibilité des administrateurs

Le Conseil attend de chacun des administrateurs qu'il assiste aux réunions auxquelles il est convoqué et soit présent tout au long de la réunion. Chaque administrateur doit être présent à au moins 75 % des réunions auxquelles il est convoqué, mais le comité de révision et de gouvernance peut juger que des facteurs indépendants de sa volonté l'ont empêché d'atteindre cette cible. Le Conseil pourra alors réévaluer sa capacité d'agir efficacement en qualité d'administrateur de la Banque.

Au cours de l'exercice 2019, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 99,5 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 97 %, et chaque candidat a assisté à au moins 89 % des réunions auxquelles il a été convoqué.

Gillian H. Denham, qui ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur, a été présente à 93 % des réunions du Conseil et 100 % des réunions du comité de ressources humaines auxquelles elle a été convoquée. Pour de plus amples renseignements au sujet de l'assiduité des administrateurs candidats à la réélection aux réunions du Conseil et de ses comités au cours de l'exercice 2019, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Directorats externes

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

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

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

Le Conseil considère que le fait qu'un administrateur de la Banque siège au conseil d'administration d'une autre société ouverte ne nuit pas nécessairement à sa capacité d'exercer un jugement indépendant et d'agir dans l'intérêt de la Banque. Le Conseil ne limite pas le nombre de conseils d'administration auxquels peuvent siéger ses administrateurs, mais il revoit régulièrement cette information afin de vérifier la capacité de chaque administrateur à bien remplir son rôle d'administrateur de la Banque. Les membres du comité d'audit ne doivent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés publiques, incluant celui de la Banque, sans avoir obtenu l'approbation du Conseil.

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

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

Société ouverte	Administrateur	Comité(s) ou poste(s) occupé(s) au sein de la société ouverte dont est membre le candidat à un poste d'administrateur
Saputo inc.	Karen Kinsley	Membre du comité d'audit
	Lino Saputo, Jr.	Président du conseil d'administration
Metro inc.	Maryse Bertrand	Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature Membre du comité d'audit
	Pierre Boivin	Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature Membre du comité de ressources humaines

Le Conseil a déterminé que ces relations ne nuisent pas à l'exercice d'un jugement indépendant de la part de ces administrateurs.

Changement de statut

Les administrateurs doivent communiquer dès que possible au président du Conseil, ou au président du comité de révision et de gouvernance, tout changement dans leur situation professionnelle ou personnelle susceptible d'avoir un impact sur leur rôle d'administrateur, de même que tout conflit d'intérêts. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance fait ensuite rapport au Conseil et présente les recommandations appropriées.

DIVERSITÉ ET REPRÉSENTATION DES FEMMES AU CONSEIL ET À LA DIRECTION

La Banque considère que la diversité enrichit les échanges de son Conseil et de sa direction. Elle reconnaît l'importance d'une représentation reflétant les caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaires. Différentes initiatives sont prises en ce sens, notamment :

1 Plans d'action sur la diversité et l'inclusion

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

2 Groupe de travail sur la diversité

- Ce groupe vise à favoriser l'appropriation des défis de diversité de chaque secteur et de contribuer au maintien d'une culture organisationnelle où la diversité se vit au quotidien par tous.
- Il est constitué de Dirigeants et de gestionnaires seniors de tous les secteurs de la Banque et présidé par un Membre de la haute direction.

3 Indicateurs de performance et rapport annuel

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

4 Politique relative à la diversité du Conseil

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

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

Diversité au sein du Conseil

Le Conseil tient compte de la représentation féminine et de la diversité en général au sein du Conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs. La Politique relative à la diversité précise d'ailleurs que la Banque a pris l'engagement de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi ses administrateurs et qu'au moins le tiers des membres du Conseil soient des femmes. Ainsi, la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants doivent être des femmes.

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

Le Conseil s'appuie, pour atteindre ces objectifs, sur les outils et les processus mis en place par son comité de révision et de gouvernance dans le cadre du processus de planification de la relève au Conseil. Ainsi, tel qu'il est décrit précédemment, le Conseil tient à jour une liste de candidats potentiels à un poste d'administrateur tenant compte des critères de sélection préétablis et des principes décrits dans la Politique relative à la diversité, y compris la cible de représentation des femmes au Conseil et l'inclusion dans le bassin de candidats de personnes faisant partie des groupes mentionnés dans la politique. Au cours de l'exercice 2019, le comité de révision et de gouvernance a retenu les services de conseillers externes en recrutement pour l'aider à trouver des candidats qui contribueront à l'atteinte des objectifs de diversité établis par le Conseil. Il puise à même cette liste de candidats potentiels lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant.

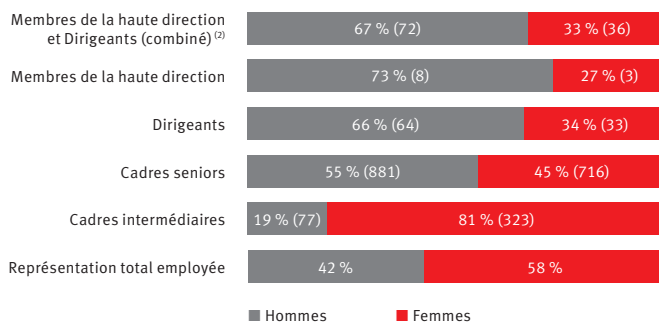
Les statistiques démontrent le fruit de l'engagement constant du Conseil et des stratégies qui ont été déployées au fil des années :

- En date de la Circulaire, la proportion de femmes siégeant au Conseil a atteint 43 % (soit 6/14), dépassant ainsi la cible établie par le comité de révision et de gouvernance voulant que les femmes représentent au moins un tiers des administrateurs.
- La moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants sont des femmes.
- Le Conseil sera composé de 40 % de femmes (soit 6/15) si tous les candidats à titre d'administrateur proposés à l'élection sont élus à l'Assemblée.
- Depuis 2015, le ratio de la représentation des femmes et des hommes parmi les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque est demeuré stable, se situant toujours entre 36 % et 43 %.

Haute direction et direction ⁽¹⁾

La Banque tient compte de la représentation des femmes dans la nomination des candidats aux postes de haute direction. En date de la Circulaire, les femmes représentent **27 % (soit 3/11)** des Membres de la haute direction et **33% (soit 36/108)** du total combiné des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque.

Le diagramme suivant illustre la représentation de femmes et d'hommes occupant des postes de Membre de la haute direction, de Dirigeant ou de cadre au sein de la Banque :



(1) Données en date du 31 décembre 2019.

(2) En incluant les dirigeants et la haute direction de sa filiale (FBN), la représentation de femmes serait de 31 % (36/115).

5. Pratiques de gouvernance

En gestion de patrimoine, les stratégies déployées visent à augmenter la représentation des femmes parmi les conseillers en placement et à leur faire connaître les différentes professions dans le domaine de l'investissement.

Plus spécifiquement, la Financière Banque Nationale inc. déploie depuis plusieurs années des stratégies visant à améliorer la représentation des femmes au sein de son effectif et à afficher un plus juste portrait de la population. En 2019, nous avons célébré la 10^e édition du colloque des femmes Conseillères en placement. Réunissant des femmes de partout au Canada, le colloque se tenait pour la 1^{ère} fois à l'extérieur du Québec.

Dans le secteur des marchés financiers, les efforts portent principalement sur les fonctions de ventes ainsi que celles de gestionnaires. Pour ces catégories de fonctions, la représentation des femmes est en progression depuis les trois dernières années. Le secteur remet chaque année des bourses à des étudiantes voulant faire carrière en finance. Initiative unique dans le secteur bancaire canadien, elle permet aux étudiantes d'être accompagnées par un mentor et d'approfondir leur connaissance du secteur des marchés financiers.

La Banque a mis en place un plan triennal de diversité pour atteindre les objectifs qu'elle s'est donnés en matière de représentation des femmes au sein de l'institution, et elle effectue un suivi régulier et continu de l'évolution du nombre de femmes occupant tant des postes de direction que des postes de cadres. Elle voit également à relever, évaluer et analyser les écarts potentiels et les objectifs de représentation par secteur d'affaires, et à déployer des stratégies ciblées afin d'avoir en tout temps une représentation équitable des femmes au sein de l'organisation.

La cible globale de représentation des femmes au sein du groupe des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque est établie à 40 %. La Banque concentre ses efforts afin que cette cible soit atteinte et maintenue dans le cadre du plan triennal de diversité 2019 et celui de 2020-2022. La Banque n'a établi aucune cible pour la haute direction, puisque les Membres de la haute direction sont trop peu nombreux pour qu'une cible réaliste puisse être fixée. Par contre, une vigie est effectuée auprès de la relève pour assurer une représentation équitable des femmes au sein de ce groupe.

Bien que la Banque ne favorise pas l'imposition de quotas dans le cadre de son approche en matière de représentation des femmes, elle s'assure qu'en tout temps, ses pratiques de ressources humaines tiennent compte de la diversité de la population et de ses employés. Elle veille aussi à entretenir un milieu de travail respectueux et ouvert aux différences. Les initiatives mises de l'avant par la Banque en cette matière sont variées.

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

En voici quelques-unes :

<p>1</p> <p>L'impact des biais inconscients dans le cycle de gestion</p>	<ul style="list-style-type: none"> En 2019, nous avons intégré la sensibilisation des biais inconscients dans le cycle de gestion des talents. Ayant formé les dirigeants et les professionnels des RH au cours des dernières années, nous poursuivons le déploiement auprès des employés de la Banque.
<p>2</p> <p>Des réseaux d'employés pour favoriser le développement et le réseautage</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le Réseau Femmes en tête a pour objectifs de créer des liens entre les femmes de différents secteurs, de créer des occasions de réseautage et de contribuer au développement du leadership féminin à la Banque. Des unités de ce réseau existent dans plusieurs villes canadiennes. Pour sa part, le Réseau IDÉO est un regroupement d'employés faisant partie de la communauté LGBT+ ayant pour but d'informer et de faire connaître l'engagement de la Banque auprès de la communauté LGBT+ autant auprès de ses employés que de ses clients et la population en général.
<p>3</p> <p>Coaching et mentorat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Des programmes formels de mentorat et de coaching sont offerts aux Dirigeants de la Banque. Une attention particulière est portée à la valorisation de différents types de leadership, mais aussi à la présence des femmes dans ces programmes. En 2019, dans le cadre d'un projet pilote, la Banque a lancé un programme de mentorat dédié à la relève féminine de niveau intermédiaire.
<p>4</p> <p>Un parcours pour développer notre relève féminine: L'Effet A</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'Effet A est un programme proposé par un de nos partenaires et qui permet à des femmes à haut potentiel d'accélérer leur développement. Une initiative qui vise à propulser l'engagement professionnel des femmes, leur donner le courage de se dépasser et de poser des actions concrètes pour elles.
<p>5</p> <p>Plan d'action et vigie sur la représentation des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Banque a mis en place un plan sur 3 ans pour atteindre ses objectifs en matière de représentation des femmes. Elle réalise un exercice annuel d'identification de la relève pour atteindre ses objectifs en matière de représentation des femmes. Annuellement, la Banque établit un portrait des futurs leaders femmes de la Banque en identifiant les employés qui représentent un potentiel élevé et qui pourraient occuper un poste de Dirigeant. Une analyse trimestrielle sectorielle de la Main-d'œuvre suit l'évolution du nombre de femmes à ces postes. Si les objectifs ne sont pas atteints, la Banque s'assure de déployer des stratégies ciblées par secteur d'affaires afin d'avoir en tout temps une représentation équitable des femmes.
<p>6</p> <p>Partenariat avec des firmes de recrutement externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Banque travaille en partenariat avec des firmes de recrutement externes pour s'assurer d'avoir des bassins de candidats compétents et suffisamment diversifiés pour les postes de Dirigeants à pourvoir.
<p>7</p> <p>Programme pour augmenter le nombre de femmes conseillères en placement</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ce programme existe depuis septembre 2016 et vise à répondre à 3 enjeux : <ol style="list-style-type: none"> (1) la faible présence de femmes dans la profession (2) la conciliation travail-famille (3) le service à la clientèle adapté pour les femmes investisseuses En 2019, le programme jeune femme mentorat a connu un essor important avec plus du quadruple de candidatures comparativement à l'année 2018.

En 2019, la Banque adhère aux Normes mondiales de conduite LGBTI à l'intention des entreprises. De plus, la Banque a reçu les mentions et les prix suivants, reflétant le fruit de ses efforts en matière de diversité et d'inclusion :

- La Banque accède à l'indice d'égalité des sexes Bloomberg
- La Banque figure au palmarès des Meilleurs employeurs – Indeed
- La Banque figure parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada
 - La Banque a été choisie comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada
 - La Banque a été choisie comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada
 - La Banque a été choisie comme l'un des meilleurs employeurs à Montréal

Enfin, la Banque apporte son soutien financier depuis plusieurs années à des organismes qui sensibilisent les entreprises à la réalité et à la promotion des femmes à tous les niveaux au sein des organisations, notamment l'Association des femmes en finances du Québec (AFFQ), Catalyst et le réseau des femmes dans les marchés financiers (WCM).

Planification de la relève

La planification de la relève; le développement du leadership et la mobilisation sont au cœur des nombreuses stratégies talents. La Banque capitalise davantage sur l'analytique afin de mettre de l'avant ses constats et mesurer l'avancement de ses stratégies et leur impact sur l'expérience employé et client.

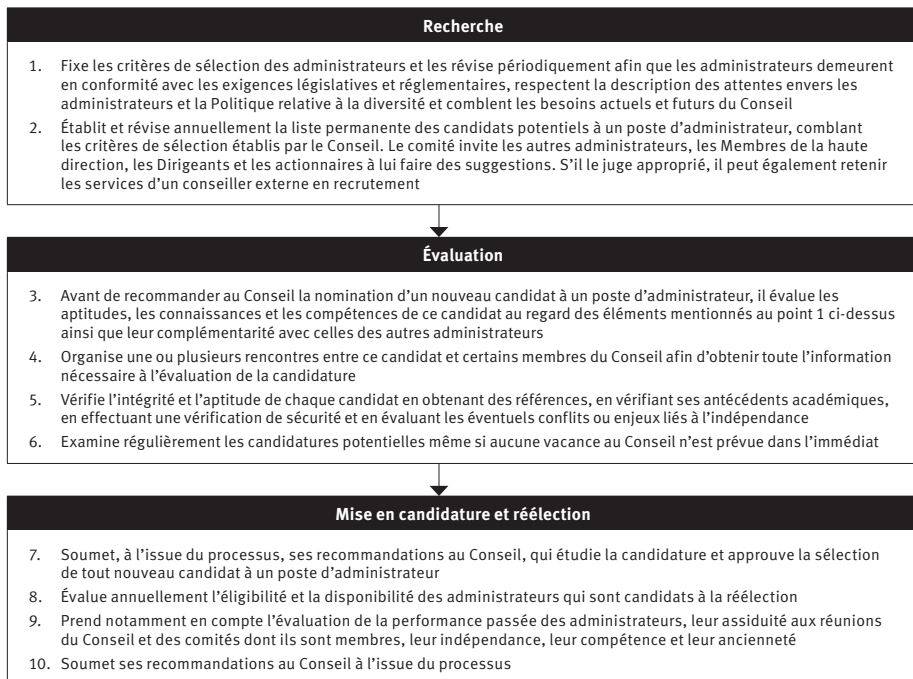
Le processus annuel de planification de la relève permet au Conseil de connaître les futurs Membres de la haute direction, d'appuyer le développement des équipes de direction et d'assurer une gestion des risques de main-d'œuvre. Au cours de l'année, le Conseil passe en revue les plans de relève du président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

La Banque croit que le développement de ses leaders est un atout important dans la réalisation de sa mission commune et de ses stratégies d'affaires. Ce faisant, en 2019, la Banque a révisé le profil de leadership, amélioré l'intégration des nouveaux Dirigeants et déployé un programme de développement des leaders basé sur l'apprentissage par les pairs et l'action. De plus, un accompagnement ciblé permet d'appuyer en continu le développement d'équipes de direction inspirantes, performantes et engagées.

Recherche, évaluation et mise en candidature des administrateurs

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

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



Mise en candidature d'administrateurs par les Actionnaires

Le Conseil a élaboré une politique sur l'accès aux procurations, afin de promouvoir la capacité des Actionnaires à avoir une influence sur la soumission des candidats à l'élection des administrateurs. Cette politique précise comment les actionnaires admissibles, tels qu'ils sont définis dans la politique, peuvent soumettre des candidatures à l'élection au Conseil afin qu'elles soient incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration de la Banque. Cette politique stipule qu'un groupe :

- pouvant compter jusqu'à 20 Actionnaires; et
- détenant au moins 5 % des actions ordinaires en circulation depuis trois ans (soit comme détenteur inscrit ou propriétaire véritable)
- peut présenter des candidatures, avant la date limite pour la remise d'une proposition d'actionnaire indiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, i) jusqu'à concurrence de deux candidats ou, s'il est supérieur, ii) un nombre qui n'excède pas 20 % du nombre total d'administrateurs de la Banque (« nombre maximum »).

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

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

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

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

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

Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

Le Conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle :

- **Durée d'un mandat** : le mandat d'un administrateur vient normalement à échéance à la clôture de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui suit celle de son élection
- **Nombre de mandats maximum** : un administrateur ne pourra pas solliciter le renouvellement de son mandat au-delà de la 12^e assemblée annuelle suivant sa première élection. Sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, le Conseil pourra cependant décider qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il est dans l'intérêt de la Banque qu'un administrateur ayant atteint cette limite puisse de nouveau se porter candidat pour un mandat additionnel d'un an, jusqu'à concurrence de trois mandats additionnels. De telles circonstances exceptionnelles ne se sont jamais présentées depuis l'adoption de cette ligne directrice
- **Âge limite** : aucune limite d'âge
- **Président et chef de la direction** : conformément à la Loi, le président et chef de la direction de la Banque est tenu de siéger au Conseil tant qu'il exerce cette fonction

Évaluation de la performance

Le Conseil évalue régulièrement sa performance et son efficacité. Le comité de révision et de gouvernance est chargé d'élaborer et de superviser le processus permettant à chaque administrateur d'évaluer l'efficacité et l'apport du Conseil, de son président, des comités du Conseil et de leur président respectif, d'évaluer son propre apport comme membre du Conseil et membre de comité(s), ainsi que de fournir une rétroaction sur la contribution de ses pairs. Le processus est le suivant :

Questionnaire

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



Rencontres

4. Le président du Conseil rencontre individuellement chaque administrateur pour discuter de ses observations
5. À l'occasion de sa rencontre avec le président du Conseil, le président et chef de la direction lui fait part des commentaires des membres du Bureau de la présidence quant à la performance du Conseil
6. Le président du comité de révision et de gouvernance rencontre individuellement, si nécessaire, les membres des comités (sauf les membres du comité de révision et de gouvernance)
7. Par la suite, le président du Conseil et le président du comité de révision et de gouvernance se rencontrent pour analyser les résultats, qui seront présentés au comité de révision et de gouvernance



Plan d'action et rapport au Conseil

8. Le comité de révision et de gouvernance tient une séance au cours de laquelle les membres discutent et renvoient les résultats de l'évaluation. Il évalue alors la pertinence d'apporter des modifications ou des améliorations en ce qui a trait à la performance du Conseil, de ses comités, du président du Conseil et des présidents des comités du Conseil
9. Il évalue aussi la performance individuelle des administrateurs et détermine s'il est opportun de proposer la candidature de chacun d'entre eux à la réélection lors de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque
10. Le cas échéant, le comité de révision et de gouvernance élabore un plan d'action à la suite de ces discussions
11. Le président du Conseil et le président du comité de révision et de gouvernance font rapport au Conseil des résultats de l'évaluation et, le cas échéant, présentent le plan d'action élaboré par le comité de révision et de gouvernance. Le Conseil fait le suivi de l'exécution du plan d'action, s'il y a lieu

Suivant l'évaluation de la performance effectuée en 2019, il a été conclu que le Conseil et ses comités fonctionnent de manière efficace, et que leurs membres, le président du Conseil et les présidents des comités, ont les connaissances nécessaires et consacrent le temps requis pour s'acquitter de leurs tâches. Le processus d'évaluation s'est déroulé conformément aux mandats respectifs du Conseil et du comité de révision et de gouvernance.

Dans un souci d'amélioration continue, l'évaluation annuelle du Conseil permet d'identifier des améliorations afin de maintenir un conseil efficace et performant. Pour l'année 2018-2019, des améliorations concrètes ont été apportées suivant la mise en place d'un plan d'action, et ont notamment donné lieu à une meilleure gestion des priorités du Conseil, une meilleure gestion du cycle de production des documents pour le Conseil et au perfectionnement des méthodes de la gestion de la composition et de la relève du Conseil.

Orientation et formation continue des administrateurs

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

Programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs

Le programme d'orientation, mis sur pied par le Conseil à la suite des recommandations du comité de révision et de gouvernance, propose aux nouveaux administrateurs une vue d'ensemble de la Banque pour mieux comprendre son fonctionnement, ses activités et les principaux défis auxquels elle fait face. Le programme est revu en continu afin de s'assurer qu'il soit aligné aux meilleures pratiques du marché.

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

De plus, un nouvel administrateur sera invité à assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre, et participe également à des rencontres d'information avec les Membres de la haute direction ainsi que la chef de la conformité et de lutte au recyclage des produits de la criminalité, la chef de la sécurité de l'information, la première vice-présidente, Audit interne et le vice-président, Gestion intégrée des risques afin de parfaire ses connaissances et sa compréhension des enjeux propres à la Banque.

Cahier des administrateurs

Les administrateurs ont accès en tout temps à un ensemble de documents de référence faisant état, entre autres, de leurs obligations et de l'étendue de leurs responsabilités.

Programme de formation continue des administrateurs

Les administrateurs assistent régulièrement, dans le cadre des réunions du Conseil ou des comités dont ils sont membres, à des exposés et des séances de formation approfondie offerts par des représentants de la Banque ou, à l'occasion, par des consultants externes, afin de les aider à parfaire leurs connaissances dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue. En cours d'exercice, les administrateurs assistent, entre autres, à la présentation par les responsables de chaque secteur d'activité de leurs enjeux stratégiques et de leur plan d'affaires. Les administrateurs participent à des visites de succursales, de filiales, de centres d'affaires ou de centres opérationnels.

5. Pratiques de gouvernance

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

Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Afin que les administrateurs demeurent au fait de l'évolution récente dans les domaines de l'audit, de la gestion des risques, des ressources humaines et de la gouvernance, ils ont accès, en tout temps, à la documentation soumise aux comités du Conseil dont ils ne sont pas membres. Par ailleurs, le secrétaire corporatif met de temps à autre à leur disposition divers articles et publications pertinents à l'exercice de leurs fonctions.

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

Formations dispensées par la Banque	Date	Participants
Stratégie des talents et métiers émergents	Août & Octobre 2019	Conseil & CRH
Visite de la filiale Credigy	Octobre 2019	Conseil
Simulation de crises	Août & octobre 2019	CGR
Outils de réduction du risque de crédit	Octobre 2019	CGR
Gestion des risques liés aux tiers	Octobre 2019	CAU
Leçons apprises : Cybersécurité dans l'industrie financière	Août 2019	CGR
Transition vers les nouveaux taux de référence interbancaire	Août 2019	CGR
Intelligence artificielle et analyse de données	Août 2019	CAU
Segmentation de la clientèle	Août 2019	Conseil
Visite des équipes de cybersécurité	Août 2019	Conseil
Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et divulgation des risques climatiques	Août 2019	CAU
Mise à jour économique	Août 2019	Conseil
Gestion des conflits d'intérêts	Mai 2019	CRG
Avenir du service bancaire de détail numérique	Mai 2019	Conseil
Normes IFRS 16 et IFRS 17	Février et août 2019	CAU
Visite du centre Vente et service à distance	Février 2019	Conseil
Formation sur les marchés financiers, la trésorerie et le financement global	Février 2019	Conseil
Recyclage des produits de la criminalité et autres risques non-financiers	Février 2019	CGR
Relations avec les investisseurs	Décembre 2018	Conseil

Formations dispensées par des organismes reconnus

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Surveillance de la gestion des risques • Notions financières à l'échelle de la gouvernance • Tendances en matière de rémunération des cadres supérieurs • Surveillance de la stratégie • Législation du cannabis • La résilience en temps de crise | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité sociale, environnementale et la gouvernance • Efficacité du conseil • Marketing numérique • Les accords commerciaux globaux et le nouvel accord États-Unis-Mexique-Canada (AEUMC) |
|---|---|

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

La Banque entretient une relation de confiance et significative avec les communautés où elle est présente et ses différentes parties prenantes. La stratégie de responsabilité sociale et environnementale de la Banque s'articule autour des nouveaux principes directeurs ESG adoptés par le Conseil lesquels peuvent être consultés dans le [Rapport Annuel 2019](#). La Banque a adopté des mesures pour solidifier son engagement à cet égard, notamment par la signature des Principes Bancaires Responsables des Nations Unies, par son appui au groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques du Conseil de stabilité financière (TCFD) et par son émission d'obligations « durables ».

La Banque met en œuvre des pratiques responsables, qui soutiennent le développement durable souhaité par la Banque, les communautés où elle est présente et ses différentes parties prenantes.



Environnementale

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

Pour de plus amples renseignements au sujet des initiatives mises en place par la Banque, veuillez consulter le [Rapport Annuel 2019](#) et le bilan de responsabilité sociale de la Banque.



Sociale

La Banque crée un Impact Positif et contribue à l'épanouissement des communautés où elle est présente, notamment grâce à un programme bien défini de dons et de commandites, à des collectes de fonds fructueuses et à des équipes d'employés et de retraités bénévoles profondément engagés. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le bilan de responsabilité sociale de la Banque.

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



Gouvernance

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

Le bilan de responsabilité sociale de la Banque, publié annuellement, est disponible dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la responsabilité sociale, sous l'onglet « À propos de nous ».



GOVERNANCE DES FILIALES

La gouvernance des filiales de la Banque est considérée avec la même diligence et les mêmes standards que la gouvernance de la Banque. De ce fait, le secrétariat corporatif de la Banque travaille de manière intégrée entre la Banque et ses filiales, afin de permettre aux meilleures pratiques d'être mises en place sur l'ensemble des entités. Cette approche est essentielle pour assurer une stratégie de gouvernance à long terme qui intègre l'ensemble des exigences réglementaires et les meilleures pratiques et qui alloue correctement la responsabilité et l'imputabilité.

Afin de s'assurer de l'adoption des meilleures pratiques de gouvernance par ses filiales, la Banque a développé un Cadre de gouvernance des filiales. Ce Cadre fournit les informations requises pour permettre au conseil d'administration de chaque filiale d'appliquer la surveillance et les contrôles nécessaires adaptés à la réalité d'affaires et la supervision effectuée par les autorités réglementaires, tout en respectant l'appétit pour le risque de la Banque.

Les comités du Conseil, comme le comité de révision et de gouvernance ainsi que le comité de gestion des risques, supervisent les pratiques de gouvernance des filiales, et reçoivent de l'information en continu à ce sujet.

COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES ET LES DIFFÉRENTS INTERVENANTS

Le Conseil considère qu'il est important de permettre aux actionnaires et aux clients de la Banque, de même qu'à toute autre personne, de lui faire part de leurs commentaires sur les sujets concernant la Banque. Le Conseil veille à la mise en place de mesures destinées à recueillir les réactions, à bien comprendre les préoccupations et au besoin, à bien y répondre.

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

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

Dans le cadre des actions prises par la Banque pour favoriser le dialogue avec ses actionnaires, le président du Conseil a rencontré plusieurs investisseurs institutionnels au cours de l'exercice 2019 et a discuté avec eux de diverses questions d'intérêt, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération des Membres de la haute direction de la Banque, les pratiques de gouvernance du Conseil, la planification de la relève au Conseil et la supervision par le Conseil en matière de stratégie et de gestion des risques. Des membres de la direction de la Banque ont aussi rencontré au cours de cette même période, à la demande du Conseil, des représentants d'investisseurs institutionnels, de groupes d'actionnaires, d'agences de conseils en vote et d'organismes faisant autorité en matière de gouvernance.

5. Pratiques de gouvernance

Par ailleurs, le vote consultatif annuel permet aux actionnaires de se prononcer sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans cette Circulaire.

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

Type d'activité	Interlocuteurs de la Banque	Destinataires, fréquence et sujets
Séances de présentation sans transaction, réunions, appels et discussions	Président du Conseil et autres administrateurs à la demande du Président du Conseil	Intervenants clés avec lesquels la Banque échange de manière proactive sur les meilleures pratiques de gouvernance
Présentation sans transaction, réunions, appels et discussions	Membres de la haute direction et certains Dirigeants	Investisseurs institutionnels, tout au long de l'année, pour donner des renseignements publics sur les activités, l'exploitation et les initiatives de la Banque
Appel conférence et webdiffusion trimestriels	Membres de la haute direction et certains Dirigeants	Investisseurs et analystes pour présenter/commenter les derniers résultats d'exploitation et financiers publiés
Communiqués de presse	Membres de la haute direction	Communiqués aux médias tout au long de l'année pour déclarer tout changement important à l'égard de la Banque
Conférences parrainées par des courtiers	Membres de la haute direction	Présentation dans le cadre de conférences devant les investisseurs institutionnels et les analystes d'informations publiques relatives à la Banque et à son exploitation
Journée des investisseurs	Membres de la haute direction	Un groupe d'investisseurs et d'analystes est invité à la journée; les webémissions et présentations en direct sont disponibles sur le site Internet bnc.ca
Réunions, appels et discussions	Service des Relations investisseurs	Les courtiers, les investisseurs institutionnels et de détail, ainsi que les analystes, pour fournir toute information publique de la Banque concernant ses résultats financiers

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



PROCÉDURE DE SIGNALEMENT D'IRRÉGULARITÉS

Le comité d'audit a adopté une politique relative au signalement d'irrégularités concernant la comptabilité, les contrôles internes relatifs à la comptabilité et à l'audit au sein de la Banque, et veille à sa mise en œuvre. Cette politique encadre la réception, la conservation et le traitement des plaintes et préoccupations, par toute personne ou tout employé de la Banque, en matière de comptabilité ou d'audit, et veille à ce que cette communication soit anonyme et confidentielle.

Cette politique peut être consultée dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».



6.

Comités du Conseil

Le Conseil est assisté dans l'exercice de ses fonctions par quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gestion des risques, le comité de révision et de gouvernance et le comité de ressources humaines. Le Conseil peut en outre créer des comités ad hoc pour combler des besoins particuliers lorsque la situation l'exige.

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

Caractéristiques des comités

Chacun des comités du Conseil :

- est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition des ACVM
- a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la direction de la Banque et lui donnent accès aux informations pertinentes à l'exécution de son mandat
- s'est réuni à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de ses réunions
- peut enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants ainsi qu'aux employés de la Banque
- peut inviter toute personne à assister sans droit de vote, à ses réunions, en tout ou en partie
- révisé périodiquement son propre mandat et approuve son calendrier d'activités

Chacun des quatre comités estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son mandat au cours de l'exercice 2019.

Président du Conseil

Le président du Conseil :

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

Expérience et compétences des membres

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

La plupart des administrateurs sont membres de plus d'un comité, ce qui favorise une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux liés aux différents secteurs d'activité de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet des membres des comités permanents du Conseil au cours de l'exercice 2019, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Pour plus de renseignements

Les fonctions et responsabilités de chaque comité sont décrites plus amplement dans leur mandat respectif. Le mandat de chaque comité ainsi que celui de son président peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

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

La formation et l'expérience des membres du comité d'audit sont décrites plus amplement dans la section « Informations sur le comité d'audit » de la [Notice annuelle 2019](#).



COMITÉ D'AUDIT

Membres



Karen Kinsley,
présidente



Pierre Blouin



Andrée Savoie



Pierre Thabet



Maryse
Bertrand

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

COMITÉ D'AUDIT (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Examen des états financiers et des rapports de gestion et la surveillance de leur intégrité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés intermédiaires résumés, des états financiers consolidés annuels audités, du rapport annuel, de la notice annuelle, des communiqués de presse déclarant des dividendes et de l'information financière complémentaire ✓ examiné les propositions de déclaration d'un dividende et présenté des recommandations au Conseil ✓ examiné le régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions ✓ examiné l'impact financier de l'implantation des normes IFRS 16 et 17 ✓ procédé au suivi financier trimestriel du plan d'efficacité de coûts
Surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et évaluation de sa performance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels, et discuté avec lui des états financiers consolidés annuels et intermédiaires résumés ✓ recommandé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant ✓ examiné et approuvé le plan d'audit indépendant pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2019 ✓ 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 2019 ✓ supervisé l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et préautorisé l'octroi de certains mandats ✓ examiné l'impact du nouveau rapport de l'auditeur indépendant selon les normes canadiennes d'audit
Examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport sur les contrôles internes liés à la préparation de l'information financière ✓ examiné les rapports de conformité des ratios de capital réglementaire ✓ procédé au suivi des recommandations des organismes réglementaires ✓ révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à l'audit
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision des Finances et de la fonction de supervision de l'Audit interne, de même que le plan d'audit annuel ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision des Finances et de la fonction de supervision de l'Audit interne, veillé à ce que ces fonctions de supervision disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat et de leurs responsabilités, et approuvé leurs budgets ✓ examiné les rapports de la première vice-présidente, Audit interne et obtenu l'assurance que les mesures nécessaires ont été prises pour donner suite aux principales recommandations de ces rapports ✓ examiné le rapport de l'Audit interne sur le cadre de gestion des risques liés aux pratiques de vente ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel de l'agent principal de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, dont notamment la conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité ✓ évalué la performance du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et ainsi que celle de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ examiné le plan de relève du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et ainsi que celle de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis des recommandations au comité de ressources humaines et au Conseil
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important ✓ examiné le rapport du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques ✓ révisé son mandat afin d'intégrer les pratiques et stratégies de la Banque en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) ✓ approuvé et recommandé au CRG ainsi qu'au Conseil l'approbation de la révision du mandat du comité

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres



Pierre Thabet,
président



Raymond
Bachand



Patricia
Curadeau-
Grou



Karen Kinsley



Lino Saputo, Jr.

- Les membres du comité de gestion des risques se sont réunis à dix-sept reprises au cours du dernier exercice pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.
- Le comité s'est entretenu à huis clos avec le premier vice-président à la direction, Gestion des risques ainsi que l'agent principal de la conformité, en l'absence des membres de la direction.

Principales responsabilités

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

Principales réalisations

Nous avons notamment :

- ✓ **examiné** à chaque trimestre le rapport intégré de la gestion des risques qui contient notamment un suivi des risques reliés aux pratiques de vente
- ✓ **examiné** à chaque trimestre la gestion du risque technologique, y compris les cyberrisques et la cybercriminalité
- ✓ **examiné** les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit
- ✓ **examiné** le rapport trimestriel des provisions pour prêts dépréciés pour le risque de crédit (IFRS 9)
- ✓ **approuvé et recommandé** au CRG ainsi qu'au Conseil l'approbation de la révision du mandat du comité
- ✓ **examiné** les changements et la transition vers les nouveaux taux de référence interbancaire
- ✓ **examiné** le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important
- ✓ **révisé** certaines politiques relatives à la gestion des risques
- ✓ **examiné** divers dossiers de crédit de nos clients, conformément aux politiques d'approbation de crédit
- ✓ **examiné et approuvé** le plan de contingence et de reprise des activités et le plan de règlement canadien en cas de faillite
- ✓ **reçu** l'information sur les changements importants apportés aux lois, règlements et autres règles ainsi que sur les risques importants de non-conformité à la réglementation
- ✓ **examiné** le rapport annuel sur les investissements
- ✓ **révisé et approuvé** la méthodologie des limites sectorielles et approuvé les changements apportés à certaines limites sectorielles
- ✓ **révisé** la limite de l'enveloppe des investissements internationaux et recommandé au Conseil d'approuver cette révision
- ✓ **examiné** la gouvernance des principales filiales de la Banque
- ✓ **examiné** le rapport de l'Audit interne sur le cadre de gestion des risques liés aux pratiques de vente
- ✓ **examiné** la revue indépendante de la fonction de supervision du risque opérationnel

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

- ✓ **approuvé et recommandé** au Conseil l'approbation du cadre d'appétit pour le risque de la Banque et exigé la mise en place, par la direction de la Banque, de processus appropriés à une gestion efficace des risques

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et approuvé les hypothèses retenues pour les scénarios chocs sur le capital ✓ examiné la mise en place des exigences établies par les accords de Bâle ✓ révisé et recommandé au Conseil l'approbation du plan de capital ✓ examiné le rapport trimestriel de gestion des liquidités ✓ examiné et approuvé le plan de financement
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité, veillé à ce que ces fonctions de supervision disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leurs mandats et de leurs responsabilités, et approuvé leur budget ✓ examiné les rapports intermédiaires sur le risque technologique ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel de l'agent principal de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, dont notamment la conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité ✓ évalué la performance du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et celle de l'agent principal de la conformité, et transmis au CRH ainsi qu'au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ examiné le plan de relève du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et celle de l'agent principal de la conformité et transmis des recommandations au CRH et au Conseil
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné trimestriellement l'évolution de la construction du nouveau siège social ✓ révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à la gestion des risques ✓ révisé son mandat afin d'intégrer les pratiques et stratégies de la Banque en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) ✓ approuvé et recommandé au CRG ainsi qu'au Conseil l'approbation de la révision du mandat du comité

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres

Lino Saputo, Jr.
PrésidentRaymond
Bachand

Jean Houde



Robert Paré



Andrée Savoie

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

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ vérifié l'indépendance, l'éligibilité, la disponibilité et les compétences financières des membres du Conseil ✓ examiné et recommandé au Conseil la nomination du président du Conseil et sa rémunération, la composition des comités du Conseil et la nomination des membres des comités et de leurs présidents ✓ examiné les mises à jour relatives à l'évolution récente en matière de réglementation et de gouvernance et recommandé au Conseil des modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque ✓ révisé et approuvé diverses propositions relatives au fonctionnement du Conseil et de ses comités afin d'en améliorer l'efficacité
Orientation et formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs ✓ assuré la prise en charge du programme d'orientation et de formation continue des administrateurs et suggéré des sujets de formation
Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé la méthodologie concernant l'évaluation du Conseil et de son président, des comités et de leurs présidents et des administrateurs ✓ obtenu l'assurance que chaque administrateur se conforme au Code de conduite et de déontologie, qu'il comprend les normes en matière de conflit d'intérêts de la Banque et qu'il n'est pas en situation de conflit d'intérêts
Planification de la relève des administrateurs et du président du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné la composition du Conseil, la diversité, la durée d'occupation du poste d'administrateur, les compétences et l'expérience du Conseil, et évalué les candidatures potentielles aux postes d'administrateurs ✓ recommandé la nomination de Manon Brouillette et Yvon Charest à titre d'administrateurs ✓ retenu les services d'une firme de conseillers externes dans le processus de mise à jour de la liste permanente des candidats potentiels à un poste d'administrateur
Encadrement des questions de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (y compris les réponses aux propositions reçues d'un actionnaire ainsi que le formulaire de procuration) en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 24 avril 2019 ✓ examiné le suivi de la mise en œuvre du cadre formel concernant la gouvernance des filiales de la Banque ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation des principaux éléments composant le bilan de responsabilité sociale ✓ supervisé le processus de communication avec les actionnaires de la Banque ✓ revu les impacts de la ligne directrice révisée du BSIF sur la gouvernance d'entreprise ✓ approuvé et recommandé au Conseil la révision des mandats de tous les comités du Conseil ✓ révisé et approuvé la mise à jour de la matrice des compétences des administrateurs ✓ examiné les pratiques de la Banque en matière de gestion des conflits d'intérêts ✓ examiné le plan de la direction en cas de plainte de harcèlement sexuel ✓ examiné la stratégie environnementale de la Banque ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation du cadre et des principes ESG (Environnement, social et gouvernance) ✓ révisé la politique relative à la diversité du Conseil ✓ examiné la liste des administrateurs faisant partie du groupe de la Banque ✓ examiné le régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Encadrement des questions de révision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné les rapports et les politiques sur le suivi et la mise en place par la direction de mécanismes d'application des dispositions de la Loi relatives aux opérations avec des apparentés ✓ examiné le rapport semestriel et annuel des plaintes traitées des clients de la Banque et de ses filiales produit par le bureau de l'ombudsman de la Banque ✓ examiné le rapport sur l'application du Code de conduite et de déontologie
Rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le 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
Autre	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé son mandat afin d'intégrer les pratiques et stratégies de la Banque en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres

Pierre Boivin,
présidentMaryse
Bertrand

Pierre Blouin

Gillian H.
DenhamRebecca
McKillican

- Les membres du comité de ressources humaines se sont réunis à sept reprises au cours du dernier exercice pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.
- Le comité, avec le soutien du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, veille notamment à ce que les politiques et programmes de rémunération mis en œuvre favorisent l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Banque sans toutefois compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation.

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné les stratégies de rémunération globale et de gestion des talents ✓ examiné les modifications proposées à certains programmes de rémunération dont le programme de rémunération des Dirigeants ✓ approuvé les modifications proposées au programme de rémunération variable de la Trésorerie corporative ✓ recommandé au Conseil d'approuver les modifications au programme annuel de rémunération incitative (PRI) couvrant plus de 11 000 employés dont les Membres de la haute direction pour l'exercice 2020 ✓ examiné et recommandé au Conseil la rémunération du nouveau membre du Bureau de la présidence nommé au cours de l'exercice 2019 ✓ approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme pour 2019

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> ✓ approuvé les cibles de performance du programme de rémunération variable applicable au président et chef de la direction ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction, et subséquemment recommandé l'approbation au Conseil ✓ évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance incluant les critères ESG, ainsi que la prudence avec laquelle celui-ci a géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée, et fait rapport au Conseil
Gestion de la performance et de la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ approuvé les cibles de performance du programme de rémunération variable applicable aux autres Membres de la haute direction ✓ reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des autres Membres de la haute direction ainsi que de la prudence avec laquelle ils ont géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction, et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver les ajustements jugés nécessaires ✓ examiné, en collaboration avec les comités d'audit et de gestion des risques, la compétitivité de la rémunération totale directe cible des responsables des fonctions de supervision, et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération
Révision du plan de relève et de développement des Membres de la haute direction et des Dirigeants ainsi que des stratégies de mobilisation, de développement et d'acquisition des talents	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et discuté du profil de leadership de la Banque ✓ discuté de la transformation de la fonction Expérience employé en lien avec l'évolution culturelle de la Banque ✓ examiné le tableau de bord présentant une vigie de l'expérience employé sur diverses dimensions dont la culture, le talent et la performance ✓ examiné le plan de relève des Membres de la haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des Dirigeants de la Banque et de ses filiales
Supervision des régimes de retraite et d'avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné un rapport portant sur le rendement et la prise de risques du fonds commun d'investissement, et sur l'application de la politique de placement aux régimes de retraite de la Banque ✓ approuvé la révision de la politique de placements des régimes de retraite et la révision du mandat du comité de retraite
Communication avec les actionnaires et respect des normes de gouvernance en matière de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport de la fonction de supervision de l'Audit interne de la Banque sur les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération globale ✓ vérifié que chacun des Membres de la haute direction ainsi que les responsables des fonctions de supervision respectent le Code de conduite et de déontologie et les normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts
Autre	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé et recommandé au Conseil d'approuver la révision du mandat du Comité afin d'intégrer les pratiques et stratégies de la Banque en matière d'ESG

Pour de plus amples renseignements au sujet de la formation et de l'expérience des membres du comité de ressources humaines, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.



7.

Rémunération des membres de la haute direction

Message aux actionnaires	63
Principes directeurs en rémunération	66
Gouvernance de la rémunération	69
Processus décisionnel en matière de rémunération.....	73
Rémunération des Membres de la haute direction visés	78

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Cette section vous présente les éléments qui déterminent l'offre de rémunération globale des Membres de la haute direction, de même que certains éléments importants du dernier exercice et la rémunération attribuée aux Membres de la haute direction visés. Les pages qui suivent décrivent de manière plus détaillée notre approche en matière de rémunération.

Une solide croissance et une rentabilité record

La Banque a de nouveau obtenu d'excellents résultats en 2019. Pour l'ensemble de nos activités, nous avons affiché une solide croissance et une rentabilité record. Notre performance est le reflet de notre engagement à offrir une valeur soutenue à toutes nos parties prenantes : nos clients, nos employés, nos actionnaires et nos communautés.

En 2019, nous avons généré un résultat dilué par action de 6,34 \$, une hausse de 7 % par rapport à l'année dernière, et nous avons atteint tous nos objectifs à moyen terme.

Objectifs à moyen terme et résultats 2019	Objectifs à moyen terme	Résultats 2019
Croissance du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers	5-10 %	7,1 %
Rendement des capitaux propres excluant les éléments particuliers	15-20 %	18,0 %
Ratio de versement des dividendes excluant les éléments particuliers	40-50 %	41,6 %
Ratio des fonds propres CET1	> 10,75 %	11,7 %
Ratio de levier	> 3,75 %	4,0 %

Notre approche prudente dans l'octroi de prêts se traduit par une excellente qualité de crédit. Notre transformation a continué à améliorer notre ratio d'efficacité. Nous avons généré un rendement des capitaux propres de 18,0 %, ce qui nous positionne encore cette année dans le peloton de tête de notre industrie.

Le cours de l'action de la Banque a atteint de nouveaux sommets en 2019 et la Banque est dans la position enviable d'avoir généré le meilleur rendement total pour les actionnaires de l'industrie pour les périodes d'un an, trois ans, dix ans et vingt ans.

Rendement total pour les actionnaires en tête de l'industrie (TCAC ⁽¹⁾)

Pour les périodes terminées le 31 octobre 2019

	Banque Nationale	Banques canadiennes ⁽²⁾	TSX	Rang ⁽³⁾
1 an	18,9 %	8,4 %	13,1 %	#1
3 ans	17,1 %	9,4 %	7,1 %	#1
10 ans	13,9 %	11,4 %	7,4 %	#1
20 ans	15,1 %	11,9 %	6,8 %	#1

(1) Taux de croissance annuel composé

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

(3) Parmi les banques canadiennes, tel que définies ci-dessus

En 2019, nous avons augmenté notre dividende de 9 % et avons redonné à nos actionnaires 281 M\$ en capital supplémentaire par le biais de rachats d'actions.

Deux piliers de la vision à long terme de la Banque : nos employés et notre culture

En 2019, nous avons ajusté notre énoncé de mission de manière à tenir compte de l'évolution rapide de l'environnement. À la Banque, nous priorisons « l'humain d'abord ». Nous croyons fermement que la création de valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes repose sur l'établissement de relations à long terme avec nos clients, nos employés et nos communautés.

La responsabilité d'entreprise et les normes éthiques font depuis toujours partie intégrante de la culture de la Banque. Le Conseil reconnaît l'importance croissante d'intégrer les critères ESG dans nos décisions d'affaires et opérationnelles. D'ailleurs, en 2019, nous avons fait des progrès notables à cet égard, avec la création des principes ESG de la Banque et leur adoption par le Conseil.

Évolution des pratiques et programmes

Tel qu'annoncé dans notre dernière Circulaire, tous les Membres de la haute direction partagent depuis le 1^{er} novembre 2018 des objectifs de performance communs et participent au même programme annuel de rémunération incitative (PRI), ce qui favorise un alignement fort sur la réalisation de notre mission commune.

Depuis le 1^{er} novembre 2019, nous avons franchi un autre jalon important de notre transformation alors que tous les Dirigeants partagent un tableau de bord unique avec des objectifs communs.

Afin d'appuyer ce virage, de nombreuses initiatives ont été mises de l'avant en 2019.

- Tous les employés ont fait l'objet d'une évaluation où les comportements privilégiés par la Banque et les objectifs annuels représentaient respectivement 50 % de la performance annuelle.
- Divers changements sont apportés à la formule de création du PRI pour l'année fiscale 2020. En effet, une deuxième mesure portant sur l'expérience client est ajoutée à la formule de calcul du PRI, portant ainsi le poids relatif de l'expérience client de 10 % à 20 %. Le ratio d'efficacité est remplacé par le levier opérationnel avec un poids relatif de 10 %. Cette mesure démontre plus clairement la progression des opérations et est également mieux comprise par nos employés. Enfin, la pondération du BND passe de 75 % à 70 %. Ce nouveau programme de rémunération à court terme sera un symbole fort de la transformation et déterminant dans notre succès collectif.
- Enfin, au cours de 2019, plusieurs initiatives ont été mises de l'avant afin de revoir les programmes de rémunération variable de certains groupes d'employés pour assurer un alignement avec la mission commune et la promotion des comportements souhaités, soit l'emphase accrue sur le client et la collaboration entre les secteurs.

En 2019, les Membres de la haute direction se sont penchés sur des symboles forts qui marqueraient de façon tangible nos façons d'agir au quotidien, en commençant pour eux-mêmes. Le premier symbole fut l'adoption d'objectifs communs alignés sur la « Mission commune ». De nombreux efforts ont été déployés tout au long de l'année afin de s'assurer que cette mission commune unifie non seulement les membres de la haute direction, mais également l'ensemble des Dirigeants.

Changements au Bureau de la présidence

Au cours de l'année 2019, certains changements ont eu lieu dans l'équipe du Bureau de la présidence. Ces changements s'inscrivent dans un processus rigoureux de planification et de développement de la relève.

- Laurent Ferreira est devenu premier vice-président à la direction et cochef des Marchés financiers en date du 1^{er} novembre 2018.

7. Rémunération des membres de la haute direction

- À la suite d'une carrière fructueuse de 16 ans à la Banque, le chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Ricardo Pascoe, a annoncé sa retraite. Afin d'assurer la poursuite de la transformation de la Banque, le mandat de transformation a été attribué conjointement à Laurent Ferreira et Denis Girouard, cochefs, Marchés financiers, et premiers vice-présidents à la direction.
- Nathalie Généreux a été nommée première vice-présidente à la direction, Opérations et ce, en date du 1^{er} novembre 2019. Cette nomination fait en sorte que Brigitte Hébert, anciennement première vice-présidente à la direction, Expérience Employé et Opérations, se concentre sur l'expérience employé.

Rémunération du président et chef de la direction

Après analyse, le Conseil et le comité de ressources humaines n'ont apporté aucun changement à la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction pour l'exercice 2019. Compte tenu de la performance de la Banque pour l'exercice 2019, le président et chef de la direction s'est vu attribuer une rémunération directe (incluant la rémunération à moyen et long terme) légèrement inférieure à sa cible soit 97,0 %. Il s'agit d'une baisse de 5,4 % de la rémunération totale versée comparativement à 2018, ce qui s'explique par le résultat du PRI, qui s'est établi à 86 % de la cible en 2019, comparativement à 112 % de la cible en 2018.

Culture de gestion des risques

Le Conseil 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 des risques de la Banque, qui tient compte à la fois des risques financiers et non financiers, que le Conseil évalue la pertinence de différentes occasions d'affaires.

En 2019, la cybersécurité est demeurée une priorité pour le Conseil, et la Banque a poursuivi ses investissements importants dans ce domaine essentiel de notre secteur. Protéger les informations des clients revêt la plus haute importance, et le Conseil évalue continuellement les stratégies de réduction des risques.

Lors du dernier exercice, le comité de ressources humaines et le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ont porté une attention particulière à l'évolution des programmes de rémunération pour 2019 ainsi que pour le futur.

Conclusion

La Banque apprécie recevoir des commentaires de la part de ses actionnaires et discute périodiquement de son approche, de sa stratégie et de sa gouvernance en matière de rémunération des Membres de la haute direction avec ses investisseurs, des groupes de représentants des actionnaires ainsi qu'avec différentes instances réglementaires.

Nous estimons que la démarche en matière de rémunération sur laquelle nous vous demandons de vous prononcer et les décisions que nous avons prises en matière de rémunération nous permettent de respecter nos principes directeurs de rémunération et, par conséquent, d'atteindre l'équilibre souhaité entre la fidélisation de Dirigeants talentueux et qualifiés, une rémunération étroitement liée au rendement, une prise de risque judicieuse et un alignement entre les intérêts des Membres de la haute direction et ceux des actionnaires.

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



Jean Houde
Président du conseil d'administration



Pierre Boivin
Président du comité de ressources
humaines

PRINCIPES DIRECTEURS EN RÉMUNÉRATION

Pour créer de la valeur pour les actionnaires, les Membres de la haute direction et les Dirigeants doivent prendre des décisions qui permettront d'atteindre les objectifs de rendement financier et boursier de la Banque à court, à moyen et à long terme ainsi que les objectifs non financiers tel que la satisfaction du client. Ils doivent aussi prendre des décisions qui sont dans l'intérêt financier de la Banque et de ses actionnaires. La politique de rémunération élaborée par la Banque et son comité de ressources humaines repose sur les quatre principes directeurs décrits ci-dessous.

1 Rémunérer selon le rendement

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

2 Favoriser une prise de risque judicieuse

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

3 Rétribuer la contribution

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

4 Aligner la vision sur celle des actionnaires



- Veiller à ce qu'une portion appréciable de la rémunération variable des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants soit à base d'actions.
- Rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants selon le rendement total des actionnaires de la Banque relatif à celui des autres banques.
- S'assurer que les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences minimales de la Banque en matière d'actionnariat.

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



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

La Banque a pour objectif d'être un chef de file par ses stratégies de rémunération et ses pratiques de gouvernance en matière de rémunération. Vous trouverez ci-après un survol des pratiques de rémunération que privilégie la Banque ainsi que celles qu'elle n'applique pas.

1. Rémunérer selon le rendement



Ce que nous faisons 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous rémunérons les Membres de la haute direction en fonction du rendement financier et boursier de la Banque ✓ Nous évaluons le rendement des Membres de la haute direction en prenant en compte les résultats financiers, la prudence démontrée dans la gestion des risques, l'accroissement de la satisfaction de la clientèle et le niveau de mobilisation des employés ✓ Nous nous assurons qu'une portion importante de la rémunération est conditionnelle et assujettie au rendement ✓ Nous offrons des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme s'appuyant sur des mesures financières et non financières complémentaires ✓ Nous plafonnons la création du PRI à 200 % de la cible (applicable à la majorité des employés) ✓ Nous adoptons des mesures de rendement cadrant avec le plan stratégique approuvé par le Conseil ✓ Nous nous assurons que les programmes de rémunération variable permettent de maximiser la transformation organisationnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nous n'accordons pas aux Membres de la haute direction une rémunération totale directe cible ayant une portion importante en rémunération fixe (la rémunération fixe représente moins de 25 % de la rémunération totale directe) ✗ Nous n'offrons pas de rémunération variable qui ne soit pas proportionnelle au rendement réalisé ✗ Nous n'instaurons aucun programme de rémunération sans avoir préalablement effectué des simulations qui tiennent compte de différents scénarios de rendement de la Banque

2. Favoriser une prise de risque judicieuse



Ce que nous faisons 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous veillons à ce que la Banque maintienne un juste équilibre et une cohérence entre le rendement attendu, la gestion prudente des risques et la rémunération octroyée ✓ Nous mettons en place des politiques et pratiques de rémunération alignées sur les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF ✓ Nous veillons à ce qu'une portion importante de la rémunération variable des Membres de la haute direction soit différée afin de rendre ceux-ci responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risque à long terme ✓ Nous avons mis en place une politique qui confère le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable octroyée antérieurement ✓ Nous réduisons ou annulons les paiements lorsque les preneurs de risques importants ne respectent pas les balises de tolérance au risque de la Banque ✓ Nous maintenons une politique de gestion du capital qui prévoit notamment de réduire la taille des enveloppes de primes annuelles, voire de les annuler, si le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint ✓ Nous nous assurons que la rémunération des employés occupant des fonctions de supervision est structurée de façon à garantir leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'elle est établie sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nous n'offrons pas de programmes de rémunération qui incitent les preneurs de risques importants à prendre des risques qui dépasseraient les balises de tolérance définies par la Banque ✗ Nous n'instaurons pas de programmes de rémunération touchant les preneurs de risques importants sans que ces programmes n'aient été analysés et approuvés par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, lui-même encadré par les comités de ressources humaines et de gestion des risques

7. Rémunération des membres de la haute direction

3. Rétribuer la contribution

Ce que nous faisons 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous utilisons un groupe de référence composé de banques et autres institutions financières canadiennes pour établir la valeur de la rémunération totale directe des Membres de la haute direction ✓ Nous déterminons la valeur de la rémunération totale directe cible en ajustant à la baisse la médiane du groupe de référence pour tenir compte notamment de la taille relative de la Banque ✓ Nous nous assurons que le comité de ressources humaines puisse recourir aux services de conseillers externes indépendants pour obtenir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires en matière de politiques et programmes de rémunération ✓ Notre approche en matière d'étalonnage correspond aux pratiques exemplaires en rémunération. De plus, des ratios de comparaison verticale sont soumis annuellement au comité de ressources humaines ✓ Nous mettons de l'avant des pratiques assurant une rémunération équitable pour l'ensemble des employés 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nous n'utilisons pas un groupe de référence qui représente un idéal ou dont le profil cible diverge de celui de la Banque

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires

Ce que nous faisons 	Ce que nous ne faisons pas 
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons en place des lignes directrices en matière d'actionnariat afin d'aligner les intérêts des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur le rendement à long terme de la Banque ✓ Nous offrons aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants la possibilité de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD, monnayables seulement après le départ à la retraite ou à la cessation d'emploi, ce qui resserre le lien entre leurs intérêts individuels et ceux des actionnaires ✓ Nous invitons les actionnaires à participer à un vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération des Membres de la haute direction ✓ Nous avons mis en place un processus de collecte et de traitement des questions, commentaires et suggestions des actionnaires ou des associations les représentant ✓ Nous communiquons régulièrement avec des investisseurs institutionnels, des agences de conseil en vote et des organismes spécialisés en gouvernance à propos des sujets qu'ils soulèvent ✓ Nous avons mis en place divers mécanismes pour assurer une saine gestion du Régime d'options 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nous ne permettons pas aux Membres de la haute direction d'encaisser les gains découlant d'une levée d'options sans conserver des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalant au gain, et ce, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionnariat applicables soient satisfaites ✗ Nous ne permettons pas d'opérations de couverture visant la rémunération à base de titres de capitaux propres ✗ Nous n'attribuons pas d'options d'achat d'actions à un prix inférieur au cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto et ne permettons pas de réduire le prix des options déjà émises

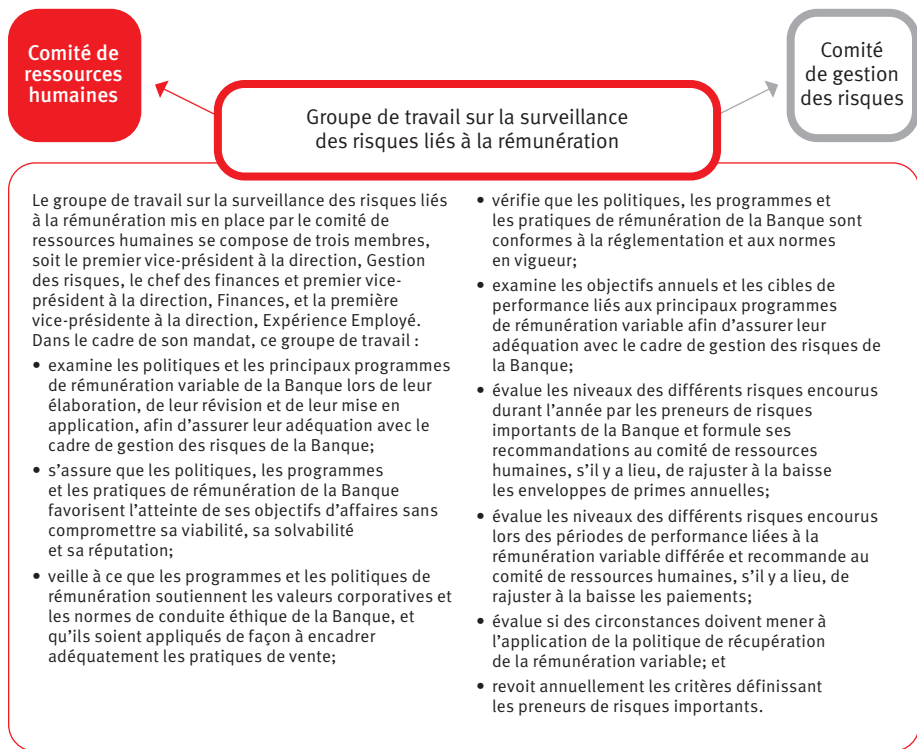
GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

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

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

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

Le graphique suivant présente l'interaction entre le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération et deux des comités mis sur pied par le Conseil et auxquels certains pouvoirs sont délégués dont la surveillance des risques liés à la rémunération. Vous pouvez vous référer au graphique à la [page 37](#) pour plus de détails sur l'interaction entre les comités, les fonctions et le Conseil.



Comité de ressources humaines

En lien avec la gouvernance de la rémunération, le comité a pour rôle :

- d'examiner les différents éléments qui composent la rémunération globale, soit dans le cadre de l'élaboration des politiques et programmes, soit lors de leur application, en veillant à ce que soient respectés les principes de gouvernance en matière de rémunération;
- de recommander au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications importantes aux programmes en place;
- de s'assurer que les politiques et programmes de rémunération de la Banque respectent la réglementation et les normes en vigueur;
- de vérifier que la Banque respecte la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise publiée par le BSIF et les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération émis par le CSF, dont le suivi et la mise en œuvre sont assurés au Canada par le BSIF;
- d'examiner le rapport annuel de la Première vice-présidente, Audit interne, concernant l'évaluation de tout écart important entre la rémunération versée et celle devant l'être selon les politiques et programmes de rémunération globale de la Banque et suivant les principes du CSF;
- de tenir compte des attentes d'autres organismes de gouvernance;
- de veiller à ce que les politiques et programmes de rémunération de la Banque favorisent une saine gestion des risques et permettent d'entretenir un lien étroit entre la rémunération versée, le rendement financier de la Banque et le rendement total à l'actionnaire; et
- d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour ajuster, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable.

Compétences des membres du comité

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Tous les membres du comité ont des compétences leur permettant de prendre des décisions sur les politiques et pratiques de rémunération de la Banque. Ces compétences sont issues de l'expérience acquise dans le cadre des postes de leadership qu'ils occupent ou qu'ils ont occupés, notamment en tant que chefs de la direction et de dirigeants de premier plan au sein de grandes entreprises ou en tant que membres de conseils d'administration, ou en raison de leur formation.

Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les biographies individuelles qui se trouvent à la [partie 3](#) de la présente circulaire. De plus, pour plus de détails concernant la formation continue des administrateurs de la Banque, voir les [pages 49](#) et [50](#).

Maryse Bertrand et Pierre Blouin siègent à d'autres comités du Conseil de la Banque, ce qui permet au comité de prendre de meilleures décisions en ce qui a trait à l'adéquation des politiques et des pratiques de rémunération au sein de la Banque ainsi que son alignement avec les principes et pratiques de saine gestion des risques. De plus, ces deux derniers ainsi que Pierre Boivin et Gillian H. Denham ont tous agi à titre de membres ou de présidents de comités de ressources humaines au sein d'autres entreprises ou institutions.

Formation et autoévaluation

- Dans le cadre du programme de formation continue à l'intention des administrateurs, les membres du comité assistent, entre autres, à des présentations portant sur la gestion prudente des risques et ils mettent à profit les connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.
- Le comité dispose d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau d'expertise et d'expérience de ses membres qu'il a intégré au processus d'accroissement de ses compétences.

Collaboration avec divers secteurs de la Banque

- À sa discrétion, le comité des ressources humaines fait aussi appel à l'expertise de différents secteurs de la Banque, soit celui de la Rémunération globale ainsi que ceux des Finances, de l'Audit interne et de la Gestion des risques. Ces secteurs collaborent notamment au processus de conception et de révision des programmes de rémunération.
- Le comité de ressources humaines reçoit annuellement une lettre signée par trois Dirigeants occupant des fonctions responsables de la supervision de l'application des programmes de rémunération variable et des résultats financiers utilisés pour le calcul des enveloppes de primes applicables aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants, aux spécialistes du secteur des Marchés financiers ainsi qu'à l'ensemble des employés.

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

Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération

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

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

Mesure	Description
Politique contre les opérations de couverture	Politique interdisant aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux employés d'acheter des instruments financiers conçus comme protection contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui leur ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.
Traitement différé de la rémunération variable	Une portion des primes annuelles de certains des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers pouvant avoir une incidence considérable sur le profil de risque de la Banque est reportée sur trois ans.
Politique de récupération de la rémunération variable	Politique conférant à la Banque le droit d'annuler et de récupérer non seulement la portion différée, mais la totalité de la rémunération variable des Membres de la haute direction et des Dirigeants ainsi que celle des spécialistes du secteur des Marchés financiers, dans des circonstances particulières, c'est-à-dire s'il se produit l'une ou l'autre des situations suivantes : <ul style="list-style-type: none">– l'employé s'est livré à des actes malhonnêtes ou contraires à l'éthique dans le cadre de son emploi;– l'employé n'a pas respecté les politiques, règles ou procédures pendant l'exercice ou par la suite (jusqu'à concurrence de trois ans); ou– les résultats financiers d'une unité doivent être révisés de façon importante et publiés de nouveau et la rémunération des employés repose sur ces résultats.
Analyse indépendante de l'Audit interne	Le secteur de l'Audit interne soumet annuellement au groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ainsi qu'au comité de ressources humaines les résultats de son analyse indépendante visant à déceler tout écart important entre les politiques, programmes et pratiques de la Banque en matière de rémunération, et les principes et les normes émis par le CSF. En outre, l'analyse de la fonction de supervision de l'Audit interne vise à déceler tout écart important entre la rémunération versée et celle devant l'être en vertu des politiques et programmes de rémunération globale de la Banque.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Exigences en matière d'actionariat

Exigences qui visent à lier les intérêts à long terme des Membres de la haute direction, des Dirigeants et de certains spécialistes du secteur des Marchés financiers à ceux des détenteurs d'actions ordinaires, et à les dissuader de prendre des risques indus et excessifs

- Les titulaires des postes visés doivent conserver une participation minimale en actions ordinaires de la Banque, y compris en UAR non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises, et en plus-value des options acquises et dans le cours (mais non levées), étant entendu que cette participation minimale doit être proportionnelle à la rémunération reçue et qu'elle est établie en fonction du poste occupé
- Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier du respect des exigences de participation minimale

Exigences de participation minimale :

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

Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années
Président et chef de la direction *	7 fois
Autres Membres de la haute direction	4 fois
Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	2 à 3 fois
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois
Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois

* De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionariat pendant un an suivant son départ à la retraite

Période accordée pour satisfaire aux exigences

- Chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences
- Chacun est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'actionariat. Si un écart survient, pour quelque raison que ce soit, la personne devra alors s'abstenir de vendre ses actions ordinaires de la Banque et de lever ses options acquises (à moins de conserver les actions ordinaires), et ce, jusqu'à ce qu'elle ait de nouveau satisfait les exigences minimales

Mode d'établissement

- Le nombre minimal d'actions ordinaires à détenir est obtenu en divisant le montant minimal à détenir par le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto

PROCESSUS DÉCISIONNEL EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

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



1. Établir une offre de rémunération globale compétitive

Déterminer les composantes de l'offre de rémunération

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

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

Lors de l'élaboration des programmes, le comité de ressources humaines s'assure que ceux-ci respectent les principes et normes visant de saines pratiques de rémunération émis par le CSF. Il examine les résultats de tests de tension présentant différents scénarios d'application du programme en cours d'élaboration et étudie les conséquences de ces scénarios sur diverses périodes de rendement de la Banque.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Définir la politique de rémunération

La politique de rémunération des Membres de la haute direction vise à situer leur rémunération totale cible à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. Par ailleurs, la rémunération totale cible du groupe de référence est ajustée à la baisse pour tenir compte des caractéristiques particulières de la Banque, notamment sa taille relative. Le groupe de référence utilisé pour établir la valeur de la rémunération varie selon les secteurs d'activité de la Banque. Pour les Membres de la haute direction, le groupe de référence pour 2019 est identique à celui de l'exercice 2018 et il est composé des banques et institutions financières suivantes :

Critères de sélection		Groupe de référence
Emplacement du siège social	Canada	
Secteur d'activité	Banques et autres institutions financières	
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> – Elles visent une clientèle comparable – Elles attirent un profil similaire d'employés – Elles comptent un grand nombre d'actionnaires 	

– Banque Canadienne Impériale de Commerce

– Banque de Montréal

– Banque Royale du Canada

– Corporation Financière Power

– Financière Sun Life inc.

– La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie (anciennement Great-West Lifeco Inc)

– iA Groupe financier (anciennement Industrielle-Alliance, Assurance et Groupe Financier inc.)

– La Banque de Nouvelle-Écosse

– La Banque Toronto-Dominion

– Société Financière Manuvie

Le tableau ci-après présente le classement de la Banque par rapport aux banques canadiennes et aux autres institutions financières faisant partie du groupe de référence.

Membres du groupe de référence	Revenus (M\$)	Résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires (M\$)	Ratio résultat net – revenus	Capitalisation boursière (M\$)	Nombre d'employés (en milliers)
Banque Canadienne Impériale de Commerce ⁽¹⁾	18 611	4 985	27 %	50 016	45,2
Banque de Montréal ⁽¹⁾	22 774	5 547	24 %	62 322	45,5
Banque Royale du Canada ⁽¹⁾	41 917	12 591	30 %	151 933	82,8
Corporation Financière Power ⁽²⁾	14 957	2 245	15 %	18 445	27,5
Financière Sun Life inc. ⁽²⁾	12 654	2 522	20 %	27 106	37,0
La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie (anciennement Great-West Lifeco Inc.) ⁽²⁾	11 964	2 961	25 %	27 834	24,2
iA Groupe financier (anciennement Industrielle-Alliance, Assurance et Groupe Financier inc.) ⁽²⁾	3 920	613	16 %	4 731	6,9
La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾	31 034	8 208	26 %	91 857	101,8
La Banque Toronto-Dominion ⁽¹⁾	38 278	11 416	30 %	136 273	90,0
Société Financière Manuvie ⁽²⁾	23 038	4 632	20 %	38 178	34,0
Banque Nationale du Canada ⁽¹⁾	7 432	2 140	29 %	22 730	24,6

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2019.

(2) Les informations sont en date du 31 décembre 2018.

Le comité de ressources humaines examine annuellement la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Le comité prend connaissance des résultats des études de rémunération produites par le conseiller externe indépendant mandaté à cette fin. Il reçoit les recommandations du président et chef de la direction et des comités d'audit et de gestion des risques quant à la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables de fonctions de supervision, puis il procède à sa propre analyse afin de formuler ses recommandations au Conseil.

7. Rémunération des membres de la haute direction

La politique de rémunération de la Banque couvrant la majorité des autres fonctions vise également à situer la rémunération totale directe cible des employés à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. Pour ce faire, des études de marché produites par des conseillers externes sont utilisées. La politique de rémunération de la Banque s'applique également à ses filiales au Canada et à l'étranger. Toutefois, elle s'harmonise aux pratiques du marché en offrant une rémunération qui peut différer d'un secteur d'activité à l'autre, et elle tient compte des disparités salariales notables pouvant exister entre les grandes régions ou les pays dans lesquels la Banque offre ses services.

Conseillers externes indépendants

Le comité de ressources humaines a le pouvoir de retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers externes indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et lui fournir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires de son marché de référence en matière de politiques et de programmes de rémunération, de même que sur la compétitivité de la rémunération des Membres de la haute direction.

À des fins de bonne gouvernance, des lignes directrices pour l'octroi des mandats confiés aux conseillers externes ont été établies par le comité de ressources humaines. Ces lignes directrices couvrent notamment le critère d'indépendance des conseillers externes à l'égard des Membres de la haute direction, et permettent au comité de choisir, pour réaliser les mandats qu'il octroie, le conseiller externe jugé le plus qualifié.

Le président du comité de ressources humaines approuve par écrit l'octroi de tout contrat à l'égard des travaux liés à la rémunération des Membres de la haute direction.

De plus, les membres du comité de ressources humaines examinent en début d'exercice le rendement et l'indépendance des conseillers externes, puis ils approuvent les mandats prévus au cours de l'exercice qui seront octroyés par la direction de la Banque. Le conseiller externe dont les services ont été retenus est mis au fait de ces lignes directrices et il doit s'engager à les respecter.

Korn Ferry (anciennement connu sous Hay Group) :

- agit depuis plusieurs années à titre de conseiller du comité de ressources humaines en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction;
- a validé, au cours du dernier exercice, la compétitivité de la rémunération totale directe cible (salaire de base et rémunération variable) des postes occupés par les Membres de la haute direction et par les responsables des fonctions de supervision, par rapport à la rémunération que versent les entreprises du groupe de référence de la Banque;
- a ajusté à la baisse les données du groupe de référence pour tenir compte de la taille relative de la Banque et de la différence entre le niveau de responsabilité associé aux postes de la Banque et celui des postes comparables du groupe de référence;
- a soumis au comité de ressources humaines le positionnement de marché de la rémunération des Membres de la haute direction, ainsi que les tendances du marché et les nouveautés en matière de rémunération des Dirigeants, de gouvernance et de réglementation;
- a soutenu le comité de ressources humaines dans sa réflexion entourant la composition du groupe de référence, lequel demeure pertinent; et
- a mené des enquêtes de rémunération, auxquelles la Banque participe annuellement, portant sur les pratiques et les niveaux de rémunération offerts sur le marché pour les postes des Dirigeants et de cadres.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Hugessen :

Plusieurs initiatives en matière de rémunération ont été mises de l'avant au cours du dernier exercice et le comité des ressources humaines a retenu ponctuellement les services-conseils de Hugessen Consulting afin d'examiner certains éléments liés à la rémunération des Dirigeants.

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

Conseillers externes indépendants	Exercice 2019			Exercice 2018		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total
Korn Ferry	156 483 \$ 74 %	53 826 \$ ⁽¹⁾ 26 %	210 309 \$ 100 %	128 408 \$ 70 %	55 763 \$ ⁽¹⁾ 30 %	184 171 \$ 100 %
Hugessen Consulting	74 705 \$ 100 %	– \$ 0 %	74 705 \$ 100 %	– \$ 0 %	– \$ 0 %	– \$ 0 %
Grand total	231 188 \$ 81 %	53 826 \$ 19 %	285 014 \$ 100 %	128 408 \$ 70 %	55 763 \$ 30 %	184 171 \$ 100 %

(1) Total des coûts liés à la participation de la Banque à des enquêtes de rémunération pour des employés qui ne sont pas des Dirigeants (2018 et 2019).

2. Fixer les objectifs de performance et évaluer la performance

La Banque fait constamment évoluer son approche en gestion de la performance afin de renforcer la synergie entre les secteurs d'affaires, améliorer la performance des équipes et faciliter l'apprentissage et le développement des compétences, visant ainsi à assurer la meilleure expérience client et employé. En lien avec le plan d'affaires de la Banque approuvé par le Conseil, le comité de ressources humaines examine et le Conseil approuve, les objectifs annuels du président et chef de la direction au début de chaque exercice. Depuis le 1^{er} novembre 2018, les objectifs approuvés pour le président et chef de la direction s'appliquent à tous les Membres de la haute direction. En effet, ces derniers partagent un tableau de bord unique avec des objectifs communs. Ces objectifs permettent de confirmer les indicateurs financiers et non financiers visant l'équilibre des parties prenantes, c'est-à-dire les actionnaires, les employés, les clients et la collectivité.

Afin de favoriser un alignement sur la réalisation de notre mission commune, un tableau de bord unique avec des objectifs communs sera utilisé pour l'ensemble des Dirigeants en 2020, comme c'est le cas pour les Membres de la haute direction.

Depuis 2019, tous les employés ont fait l'objet d'une évaluation où les comportements privilégiés par la Banque et les objectifs annuels représentaient respectivement 50 % de la performance annuelle. Lors de l'évaluation de la performance du président et chef de la direction et des autres Membres de la haute direction, le Conseil s'assure que tous les piliers fondamentaux autour desquels s'articule la stratégie sociale de la Banque sont considérés. Le Conseil s'assure donc que les critères ESG sont bien intégrés dans les décisions d'affaires et opérationnelles de la Banque.

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

3. Attribuer la rémunération variable

Création des enveloppes

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

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

1
Facteur de performance
de la Banque en %

2
% de la prime cible
correspondant au niveau
de la fonction

3
Salaire de base

Trois mesures, approuvées par le Conseil et décrites plus en détail dans la section sur la rémunération variable à court terme à la [page 79](#), ont été utilisées pour fixer le facteur de performance de la Banque pour l'exercice 2019 :

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

Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, les enveloppes de rémunération variable. De tels ajustements seront nécessaires si le résultat de la formule de bonification ne reflète pas tous les éléments pertinents, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice.

Ajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable si nécessaire

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

Également, une mesure prévoit de se reporter aux lignes directrices de l'accord de Bâle III pour réduire la taille des enveloppes de primes annuelles si le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint. Ces lignes directrices dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividendes et primes annuelles) et la pondération de leur réduction. Cette mesure s'applique à tous les programmes de rémunération variable à court terme, ainsi qu'aux programmes offerts aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et à tous les autres employés de la Banque et de ses filiales.

Évaluer la performance et approuver les attributions

Suivant la création des enveloppes, l'étape finale du processus d'attribution consiste en une évaluation de la performance individuelle et sectorielle des Membres de la haute direction par rapport aux objectifs définis en début d'exercice. Après avoir pris en considération les recommandations du comité de ressources humaines et du président et chef de la direction pour les autres Membres de la haute direction visés, le Conseil confirme l'attribution de la rémunération variable à court, à moyen et à long terme. Les attributions approuvées pour l'exercice 2019 sont présentées aux [pages 84](#) à [90](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

7. Rémunération des membres de la haute direction

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Cette section présente les informations relatives à la rémunération totale directe cible et à la rémunération attribuée aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019.

Membres de la haute direction visés**Louis Vachon**

Président et chef de la direction

Ghislain Parent

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

Denis Girouard

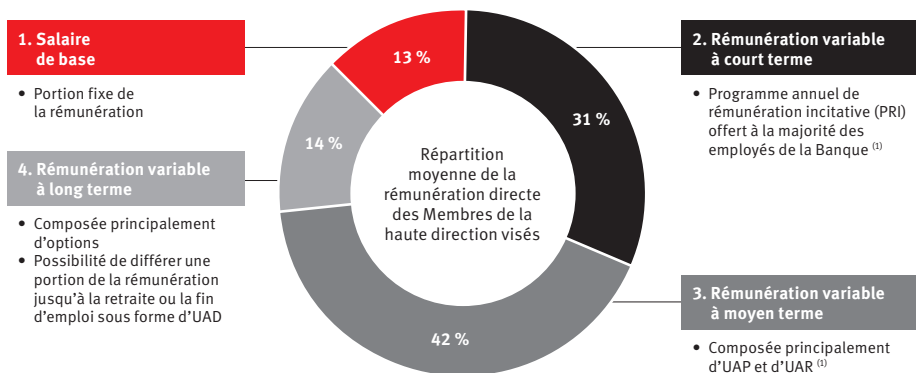
Premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers

Laurent Ferreira

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

Martin Gagnon

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

Composantes de la rémunération totale directe cible

	Rémunération totale directe cible 2019				Rémunération attribuée 2019	Rémunération attribuée 2018
Louis Vachon	14,3 %	21,4 %	42,9 %	21,4 %	7 875 000 \$	7 638 796 \$
Ghislain Parent	20,4 %	26,5 %	32,7 %	20,4 %	2 205 000 \$	2 123 129 \$
Denis Girouard ⁽¹⁾	71 %	37,2 %	48,6 %	71 %	6 312 500 \$	6 670 524 \$
Laurent Ferreira ⁽¹⁾	71 %	37,2 %	48,6 %	71 %	6 312 500 \$	– ⁽²⁾
Martin Gagnon	15,7 %	33,1 %	35,5 %	15,7 %	3 016 250 \$	2 876 645 \$

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

(1) Une portion de la prime annuelle de Denis Girouard et de Laurent Ferreira est différée sous forme d'UAR. Au moins 60 % de leur rémunération variable doit être différée

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

1. SALAIRE DE BASE

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération, le salaire de base a pour objet de rétribuer la contribution. Il permet d'assurer la compétitivité de la rémunération par rapport à celle qu'offre le groupe de référence de la Banque. En outre, il reflète le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience.

2. RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME

Conformément aux politiques de rémunération de la Banque, la rémunération variable à court terme a pour objectif de reconnaître le rendement financier annuel et la satisfaction des clients. La prime annuelle individuelle octroyée prend en compte la prudence démontrée dans la gestion des risques. Une portion de cette prime peut être différée afin de tenir compte des horizons des risques encourus.

PROGRAMME ANNUEL DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE (PRI)

Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les Membres de la haute direction et la majorité des Dirigeants et employés, le programme vise à : <ul style="list-style-type: none"> – renforcer les valeurs de collaboration entre tous les secteurs – inciter les employés à : <ul style="list-style-type: none"> > atteindre un niveau de bénéfice soutenu et croissant, année après année > accélérer la transformation organisationnelle > accroître la satisfaction de la clientèle – partager avec les employés une partie de ce succès – distinguer et reconnaître les employés dont la performance dépasse les attentes 		
Indicateurs financiers	Indicateur	Définition	Poids dans le résultat global
	Bénéfice net disponible (BND)	Résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	75 %
	Ratio d'efficacité	Ratio qui exprime les frais autres que d'intérêts excluant les éléments particuliers en pourcentage du revenu total en équivalent imposable et en excluant les éléments particuliers	15 %
	Satisfaction du client (taux net de recommandation)	Mesure de la loyauté des clients	10 %
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Les primes individuelles sont attribuées en fonction : <ul style="list-style-type: none"> – du degré de réalisation des objectifs financiers de la Banque ainsi que du niveau d'atteinte de la mesure de satisfaction du client – du niveau d'emploi – des résultats individuels obtenus – de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque – du respect de l'appétit pour le risque de la Banque dans l'atteinte des résultats 		
Versement	<ul style="list-style-type: none"> • Les primes sont versées annuellement en espèces et tiennent compte des résultats liés aux mesures de performance et des critères d'attribution. La création des enveloppes peut varier de 0 % à 200 % • Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, les enveloppes de rémunération variable. Ces ajustements seront nécessaires si le résultat de la formule de bonification ne reflète pas tous les éléments pertinents, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice • Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue le niveau des différents risques encourus en cours d'année et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, d'ajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles 		
Récupération de la rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières 		

7. Rémunération des membres de la haute direction

Calcul du facteur de performance pour la rémunération à court terme (PRI) de l'exercice 2019

Trois mesures sont utilisées dans la formule de calcul du PRI en 2019 : le bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires, le ratio d'efficacité et le taux net de recommandation. Ces mesures sont décrites à la [page 79](#).

Le comité de ressources humaines a approuvé la création des enveloppes de primes annuelles à 86 % pour tous les Dirigeants visés par la formule du PRI présentée ci-dessous :

Mesure de performance	Pondération	Exercice 2019			Résultat aux fins de la rémunération (% de création de l'enveloppe)	Résultat pondéré (arrondi)	Exercice 2018
		Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Maximum (200 %)			Résultat aux fins de la rémunération ⁽¹⁾
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	75 %	1 762 M\$	2 203 M\$	2 644 M\$	2 146 M\$ (87 %)	65 %	2 057 M\$
Ratio d'efficacité	15 %	55,6 %	54,1 %	52,6 %	54,5 % (73 %)	11 %	54,6 %
Satisfaction du client (Taux net de recommandation) ⁽²⁾	10 %	0 %	100 %	200 %	(97,5 %) ⁽²⁾	10 %	-
Performance globale de la Banque						86 %	

La Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 2 140 M\$ pour l'exercice 2019. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure, comme par le passé, tous les éléments particuliers, ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat à la hausse de 6 M\$, déduction faite des impôts. En conséquence, le résultat final pour le bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires utilisé aux fins de la rémunération est de 2 146 M\$.

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

Les primes annuelles approuvées pour l'exercice 2019 sont présentées aux [pages 84 à 90](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

(1) Résultats excluant les éléments particuliers

(2) Non déclarable comme la Banque considère qu'il s'agit d'une information commerciale sensible. De plus, comme la Banque a privilégié une implantation progressive de la mesure afin de pouvoir la raffiner avec le temps sur différents axes dont la transversalité de l'organisation et la contextualisation, une comparaison entre les cibles établies d'une année à l'autre est difficile.

3. RÉMUNÉRATION VARIABLE À MOYEN TERME

La rémunération variable à moyen terme a pour objet d'aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la haute direction et des Dirigeants sur celles des actionnaires sur un horizon de trois ans.

	Unités d'actions assujetties à un critère de performance (UAP)	Unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR)								
Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération à la valeur future des actions ordinaires de la Banque et à la performance relative par rapport à ses pairs 	<ul style="list-style-type: none"> • Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération de certains Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque 								
Indicateur financier	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque; et • Croissance du RTA de la Banque comparée à celle du RTA moyen du groupe de comparaison des banques canadiennes (le « RTA relatif »)⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque 								
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> • La valeur de l'octroi à chaque Membre de la haute direction est généralement fondée sur un niveau de rémunération cible préétabli. Cependant, la Banque prend aussi en compte la contribution soutenue du Dirigeant, son potentiel de leadership et le rendement de l'individu lors de l'attribution. Ultimement, le comité de ressources humaines a également un pouvoir discrétionnaire sur la valeur des attributions annuelles • Le nombre d'UAP et UAR octroyées est établi selon la moyenne des cours de clôture des actions des 10 derniers jours précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, publiés à la Bourse de Toronto • Des UAP et UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du participant 									
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • Après trois ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe deux types d'acquisitions possibles pour les UAR : acquisition complète après trois ans et acquisition par tranches égales étalée sur trois ans 								
Versement⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> • À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAP acquises, multiplié par la moyenne des cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto des 10 jours précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, puis il est révisé à la hausse ou à la baisse selon le RTA relatif <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{Indice de croissance du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{Indice de croissance du RTA moyen du groupe de comparaison des banques canadiennes sur trois ans}}^{(1)}$ </div> <ul style="list-style-type: none"> • L'ajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, est établi de manière linéaire entre les bornes suivantes : <table border="1" style="margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th>Résultat RTA relatif</th> <th>Fourchette d'ajustement de la valeur à payer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≥ 1,25</td> <td>125 %</td> </tr> <tr> <td>= 1,00</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>≤ 0,75</td> <td>75 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Le Conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster à la baisse la valeur à monnayer jusqu'à 0 \$, s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de performance a eu une incidence sur la performance financière de la Banque ou de ses pairs 	Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer	≥ 1,25	125 %	= 1,00	100 %	≤ 0,75	75 %	<ul style="list-style-type: none"> • À l'acquisition, le paiement en espèces équivaut au nombre d'UAR acquises, multiplié par la moyenne des cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto des 10 jours précédant le 6^e jour ouvrable de décembre
Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer									
≥ 1,25	125 %									
= 1,00	100 %									
≤ 0,75	75 %									
Récupération de la rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières 									

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

(2) La période des UAP octroyées en 2016 et acquises en 2019 par les Membres de la haute direction a mené à un RTA relatif supérieur aux banques comprises dans le groupe de comparaison. Par conséquent, un paiement avec un facteur multiplicatif de 123,9 % a été attribué aux participants.

7. Rémunération des membres de la haute direction

4. RÉMUNÉRATION VARIABLE À LONG TERME

La rémunération variable à long terme a pour objet d'aligner la vision et les attentes à l'égard des Membres de la haute direction et des Dirigeants sur celles des actionnaires, sur un horizon de 10 ans dans le cas des options et jusqu'au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi dans le cas des UAD.

	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées (UAD)
Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Vise à fidéliser et encourager les Membres de la haute direction et les Dirigeants admissibles à contribuer au succès de la Banque et à favoriser l'accroissement de la valeur de l'investissement des détenteurs d'actions ordinaires • Chaque option confère le droit d'acheter une action ordinaire à un prix égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'octroi • En aucun cas, le prix des options déjà octroyées ne peut être révisé à la baisse, et ce, malgré les fluctuations du cours de l'action ordinaire de la Banque, ce qui assure que les Membres de la haute direction et les Dirigeants ne tirent profit des options qui leur sont octroyées que dans la mesure où le prix de l'action ordinaire s'apprécie de façon soutenue à long terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Vise à lier une portion de la valeur de la rémunération des Membres de la haute direction et des Dirigeants admissibles à la valeur future des actions ordinaires de la Banque • Les UAD ne peuvent être monnayées tant que le titulaire est à l'emploi de la Banque
Indicateur financier	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque 	
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque année, au moment de l'octroi des options, le comité de ressources humaines tient compte du nombre et de la durée des options octroyées antérieurement • Le nombre d'options octroyées est établi en fonction de : <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{la valeur établie selon le modèle Black-Scholes}}$ </div> • Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options par exercice, à une date précise (en décembre), sans égard aux embauches ni aux nominations de Membres de la haute direction et de Dirigeants survenues au cours de l'exercice. Cette date d'octroi annuel n'a jamais été modifiée rétroactivement 	<ul style="list-style-type: none"> • Les Membres de la haute direction et les Dirigeants peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération à long terme sous forme d'UAD • Le nombre d'UAD attribuées est établi en fonction de : <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{le cours de clôture, la veille de l'octroi, de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto}}$ </div> • Des UAD additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Membre de la haute direction et du Dirigeant
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % par année, sur une période de quatre ans 	

7. Rémunération des membres de la haute direction

	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées (UAD)
Versement	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi • Les options acquises peuvent être levées : <ul style="list-style-type: none"> – uniquement lors des périodes d'opérations trimestrielles, telles qu'elles sont établies par les Affaires juridiques de la Banque, suivant la publication des états financiers – uniquement par le participant ou sa succession (les options ne peuvent être vendues à un tiers, mais la propriété peut être cédée à un bénéficiaire ou à un représentant légal en cas de décès du titulaire) – en tout ou en partie, et ce, avant la date d'échéance fixée par le comité de ressources humaines au moment de leur octroi; toutefois, si la date d'échéance survient pendant, ou immédiatement après une période de restriction, la date d'échéance des options est reportée, le cas échéant, (i) de 10 jours ouvrables si la date d'échéance survient pendant la période de restriction ou (ii) d'un nombre de jours ouvrables égal à 10 jours ouvrables moins le nombre de jours ouvrables écoulés entre la fin de la période de restriction et la date d'échéance si celle-ci survient au plus tard 10 jours ouvrables après la fin de la période de restriction • Chaque Membre de la haute direction doit conserver en tout temps, suivant la levée d'options, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente au gain découlant de la levée des options acquises, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionnariat applicables à cette personne soient satisfaites • Pour connaître le traitement des options en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de cessation d'emploi » de la Circulaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la haute direction ou le Dirigeant prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin • Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi
Récupération de la rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières 	

7. Rémunération des membres de la haute direction



LOUIS VACHON
Président et chef de la direction

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

Indicateurs de performance et résultats 2019

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2019 en tenant compte de l'atteinte des objectifs dans le tableau de bord applicable à l'ensemble des Membres de la haute direction mais également des résultats à court, à moyen et à long terme de la Banque, de la gestion des risques ainsi que des priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles de la Banque. Sous le leadership de Louis Vachon en 2019, beaucoup d'efforts ont été déployés pour faire vivre notre mission commune, soit de créer un impact positif sur les clients, les employés et la communauté tout en continuant de générer de la valeur pour les actionnaires.

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

Pilier de responsabilité sociale	Résultat obtenu	Réalisations
Actionnaires		
Croissance du résultat net par action d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	7,1 %	L'année 2019 se caractérise comme étant une année de solide croissance et de rentabilité record. La performance soutenue de la Banque a permis de générer un résultat net de 2,3 G\$ en 2019, en hausse de 4 % par rapport à l'exercice précédent. En 2019, la Banque a enregistré des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme. En effet,
Croissance des revenus d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	3,4 %	<ul style="list-style-type: none"> le rendement des capitaux propres s'est établi à 18,0 %, soit l'un des plus élevés de l'industrie; le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires s'élève à 11,7 % pendant l'exercice, le dividende a été augmenté, pour une hausse totale de 9 %, en plus d'avoir redonné du capital supplémentaire aux actionnaires en procédant à des rachats d'actions; un ratio de levier stable et des ratios des fonds propres au-delà des exigences réglementaires ont été atteints, ce qui nous donne de la souplesse pour investir dans des initiatives de croissance et pour redonner du capital aux actionnaires.
Rendement des capitaux propres supérieur à 15 % (excluant les éléments particuliers)	18,0 %	
Ratio d'efficacité à 54,1 % (en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers)	54,5 %	Enfin, le cours de l'action a atteint de nouveaux sommets en 2019. La Banque a généré le meilleur rendement total pour les actionnaires de l'industrie, soit 18,9 %, 17,1 %, 13,9 % et 15,1 % pour les périodes d'un an, trois ans, dix ans et vingt ans respectivement.
Ratio des fonds propres (CET1) supérieur à 10,75 %	11,7 %	
Employés		
Innovations organisationnelles en soutien à notre mission commune et dans le but d'avoir un impact positif sur les employés	✓	Les résultats du plus récent sondage organisationnel démontrent que les employés de la Banque demeurent très mobilisés. En effet, ils adhèrent aux efforts de transformation en cours depuis quelques années déjà, aux valeurs de la Banque et aux énoncés de la mission commune (nouvelle mesure 2019). Tout en continuant de déployer des initiatives pour soutenir la collaboration et la connectivité, et accélérer la capacité de changer de la Banque, et ce, dans tous les secteurs, l'attention a particulièrement été portée en 2019 sur la poursuite de la mission commune en établissant un tableau de bord commun pour l'ensemble des Dirigeants, en augmentant à 50 % le poids des comportements dans l'évaluation de la performance des employés en plus de l'atteinte de leurs objectifs (poids de 50 % également) et en ajustant l'énoncé de mission pour démontrer ce qui est réellement important pour la Banque : « l'humain d'abord ». Les travaux effectués sur le nouveau siège social sont également alignés avec cette volonté de soutenir la collaboration et la connectivité et ce, tout en favorisant le bien-être des employés. Avoir un impact positif dans la vie des gens fait partie de l'énoncé de mission de la Banque et cela inclut les employés. Ces derniers ainsi que la culture de la Banque sont les piliers de la réussite à long terme de la Banque.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Indicateurs de performance et résultats 2019 (suite)		
Pilier de responsabilité sociale	Résultat obtenu	Réalisations
<p>Clients</p> <p>Importance accordée à l'humain d'abord et sur l'expérience client afin de bâtir des relations à long terme avec les clients</p>	✓	<p>L'évolution de la Banque vers une organisation agile va de pair avec sa transformation numérique, des composantes essentielles se traduisant, entre autres, en une expérience client supérieure. En 2019, la cybersécurité est demeurée une priorité pour la Banque qui a poursuivi d'importants investissements dans ce domaine essentiel. Protéger les informations des clients revêt la plus haute importance pour la Banque et pour le Conseil.</p> <p>Plusieurs initiatives ont été menées en 2019 pour faire en sorte que la Banque demeure le partenaire financier par excellence des clients dans la réalisation de leurs idées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnalisation de l'offre-conseil pour cibler des clientèles stratégiques, comme les nouveaux arrivants, les milléniaux, les professionnels, les 50-64 ans et les PME • Lancement de NATgo, une expérience d'investissement complètement numérique fondée sur les objectifs des clients • Bonification des fonctionnalités de la plateforme transactionnelle et de l'application mobile afin de rendre l'expérience numérique plus simple, intuitive et sécuritaire • Lancement d'une plateforme de financement pour les clients du réseau entreprises qui automatise et standardise les demandes et qui fournit des décisions de financement instantanées • Déploiement d'une nouvelle expérience en succursale, axée sur la technologie et le conseil • Développement de la nouvelle stratégie de vente croisée entre les secteurs de la Banque afin de mieux répondre aux besoins des clients • Poursuite des travaux en matière d'intelligence artificielle (IA)
<p>Collectivité, environnement et gouvernance</p> <p>Engagement de la Banque dans la collectivité et intégration des critères ESG</p>	✓	<p>La responsabilité d'entreprise et les normes éthiques font depuis toujours partie intégrante de la culture de la Banque. La Banque se consacre entièrement à mettre en œuvre ses principes directeurs en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) dans le but de développer une économie verte, d'enrichir les communautés dans lesquelles elle opère et de respecter les normes les plus strictes en matière de gouvernance d'entreprise. Des progrès notables ont été faits à cet égard en 2019. En effet, la Banque est devenue signataire des Principes pour l'investissement responsable et des Principes bancaires responsables de l'ONU. Elle a également élaboré ses principes ESG, qui ont été approuvés par le Conseil et qui sont présentés à la page 10 du Rapport Annuel 2019.</p> <p>La Banque s'engage à avoir un impact positif dans la vie des gens en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'engageant dans la communauté – des millions de dollars sont versés dans la collectivité sous forme de dons, de commandites et de collectes de fonds et des centaines d'organismes sont soutenus au pays • stimulant le développement économique – en investissant dans ses installations (121 M\$), en achetant des biens et services (1,1 G\$) et en participant au financement des gouvernements, entreprises et particuliers • promouvant la diversité et l'inclusion – en offrant du soutien actif aux femmes, aux communautés culturelles et à la communauté LGBTQ+ • travaillant au développement d'une économie verte – en réduisant l'empreinte environnementale dans l'ensemble de ses secteurs d'activités et en étant titulaire de plusieurs certifications LEED^{MD}

7. Rémunération des membres de la haute direction

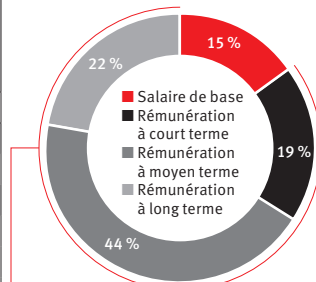
Décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2019

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération totale directe cible de Louis Vachon depuis 2014. Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2019, le comité de ressources humaines a tenu compte non seulement de la solide croissance et de la rentabilité record de la Banque, mais également du leadership exercé par Louis Vachon dans l'établissement de la mission commune, dans l'effort continu de transformation organisationnelle ainsi que de sa capacité à mobiliser les employés à bâtir une organisation très performante et capable de s'adapter au changement.

Compte tenu de la performance de la Banque et du programme de rémunération incitative à 86 % de la cible, la rémunération totale directe versée s'est établie à 97 % de la cible en 2019, conformément à la recommandation du comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

	Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	s.o.	1 125 000	1 125 015	15
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	150	1 687 500	1 451 250	19
Rémunération à moyen terme (UAP)	300	3 375 000	3 375 000	44
Rémunération à long terme (Options)	150	1 687 500	1 687 531	22
Total		7 875 000	7 638 796	100

Composition de la rémunération attribuée en 2019



85 % de la rémunération attribuée à Louis Vachon en 2019 est à risque

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2019, Louis Vachon respectait les exigences en matière d'actionariat de 7 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Louis Vachon à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 68,02 \$. De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionariat pendant un an suivant son départ à la retraite.

Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
16 036 841 \$	0 \$	12 949 880 \$	0 \$	53 966 178 \$	82 952 899 \$	73,73 fois

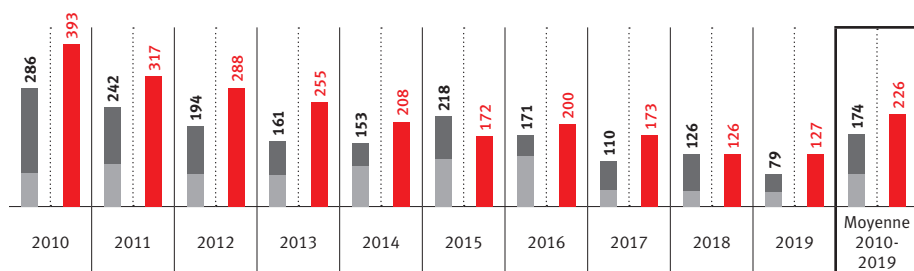
7. Rémunération des membres de la haute direction

Lien rémunération-rendement du président et chef de la direction

Une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon, à titre de président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années, s'élevait à 174 \$ en date du 31 décembre 2019. En guise de comparaison, du point de vue de l'actionnaire, la valeur moyenne d'un placement de 100 \$ effectué le premier jour de chaque exercice dans des actions ordinaires de la Banque au cours de la même période s'élevait à 226 \$. Le Conseil est donc satisfait de l'approche de rémunération de la Banque, laquelle favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le graphique ci-dessous illustre l'historique du lien entre la rémunération directe attribuée au président et chef de la direction depuis 2010 et le rendement total aux actionnaires de la Banque. Pour chacun des exercices, nous indiquons :

- Valeur au 31 décembre 2019 d'une tranche de 100 \$ versée en rémunération directe à Louis Vachon à chaque exercice
 - Rémunération encaissée ⁽¹⁾
 - Rémunération encaissable et encore à risque ⁽²⁾
- Valeur au 31 décembre 2019 d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque effectué le premier jour de l'exercice



Le tableau ci-dessous illustre plus précisément la rémunération directe attribuée à Louis Vachon à chaque exercice et la valeur de la rémunération directe réelle en date du 31 décembre 2019.

Exercice	Valeur de la rémunération directe au moment de l'attribution (M\$)	Valeur de la rémunération directe réelle ⁽³⁾ en date du 31 décembre 2019 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Louis Vachon	Actionnaires de la Banque
2010	4,21	14,92	31 oct. 2009 - 31 déc. 2019	286	393
2011	7,44	17,57	31 oct. 2010 - 31 déc. 2019	242	317
2012	5,53	13,90	31 oct. 2011 - 31 déc. 2019	194	288
2013	5,43	11,47	31 oct. 2012 - 31 déc. 2019	161	255
2014	8,15	12,62	31 oct. 2013 - 31 déc. 2019	153	208
2015	9,08	17,03	31 oct. 2014 - 31 déc. 2019	218	172
2016	9,04	12,91	31 oct. 2015 - 31 déc. 2019	171	200
2017	3,54	9,42	31 oct. 2016 - 31 déc. 2019	110	173
2018	3,02	10,21	31 oct. 2017 - 31 déc. 2019	126	126
2019	2,58	6,03	31 oct. 2018 - 31 déc. 2019	79	127
			Moyenne 2010 - 2019	174	226

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

7. Rémunération des membres de la haute direction


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

Ghislain Parent est chef des Finances et premier vice-président à la direction, Finances depuis 2011. À ce titre, il est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances, Planification stratégique, Approvisionnement, Fusion et Acquisition et Développement international, incluant la Gestion du capital, la Fiscalité, les Relations avec les investisseurs et la Gouvernance financière. M. Parent est membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Faits saillants et réalisations 2019

Sous la direction et le leadership de Ghislain Parent, la Banque a enregistré des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme et a atteint les objectifs stratégiques suivants :

- Le résultat net de la Banque pour l'exercice 2019 se chiffre à 2 322 M\$, en progression par rapport à 2 232 M\$ pour l'exercice 2018. Cette augmentation est attribuable à la croissance du résultat net de la plupart des secteurs d'exploitation.
- Le ratio des fonds propres CET1, le ratio des fonds propres de catégorie 1 et le ratio du total des fonds propres s'établissent, respectivement, à 11,7 %, à 15,0 % et à 16,1 % au 31 octobre 2019, soit au-delà des exigences réglementaires.
- Le ratio d'efficacité a continué à s'améliorer et se chiffre à 54,5 % pour l'exercice 2019, comparativement à 54,8 % en 2018.
- En 2019, la Banque a augmenté son dividende par action de 9 % et a redonné aux actionnaires 281 M\$ en capital supplémentaire par le biais de rachats d'actions.
- Le ratio de liquidité à court terme moyen de la Banque au cours du trimestre terminé le 31 octobre 2019 est de 146 %, bien au-delà de l'exigence réglementaire de 100 %, ce qui démontre que la position de liquidité de la Banque est solide.
- Le secteur du Financement spécialisé aux États-Unis et International, dirigé par Ghislain Parent, a affiché un résultat net de 279 M\$ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019, par rapport à 222 M\$ pour l'exercice 2018. Le revenu total du secteur se chiffre à 715 M\$, contre 639 M\$ en 2018, une croissance de 12 % qui s'explique principalement par la hausse des revenus de la filiale ABA Bank.
- La conception et le fonctionnement des contrôles internes à l'égard de l'information financière ainsi que les procédures de communication de cette information, ont été évalués conformément à la réglementation en valeurs mobilières et ont été jugés satisfaisants.

Rémunération cible pour 2019

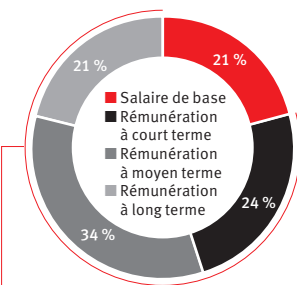
La rémunération totale directe cible de Ghislain Parent est demeurée inchangée en 2019.

Performance et attributions incitatives en 2019

Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Ghislain Parent pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2019. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération totale directe cible 2019		Rémunération totale directe attribuée 2019	
	(\$)	% du salaire	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	450 000	–	450 006	21
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	585 000	130	503 100	24
Rémunération à moyen terme (UAP)	720 000	160	720 000	34
Rémunération à long terme (Options)	450 000	100	315 024	15
UAD ⁽¹⁾	–	–	135 000	6
Total	2 205 000		2 123 130	100

Composition de la rémunération attribuée en 2019



79 % de la rémunération attribuée à Ghislain Parent en 2019 est à risque

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

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2019, Ghislain Parent respectait les exigences en matière d'actionariat de 4 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Ghislain Parent à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 68,02 \$.

Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
408 120 \$	2 405 445 \$	2 582 904 \$	0 \$	3 109 098 \$	8 505 567 \$	18,90 fois

7. Rémunération des membres de la haute direction


DENIS GIROUARD ET LAURENT FERREIRA
 Premiers vice-présidents à la direction et cochefs, Marchés financiers

Depuis le 1^{er} novembre 2018, Denis Girouard et Laurent Ferreira occupent conjointement les postes de Premiers vice-présidents à la direction et cochef, Marchés financiers. Ils sont responsables des services bancaires de gros à la Banque 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. Denis Girouard et Laurent Ferreira s'occupent également du mandat du Bureau de la transformation de la Banque et sont donc responsables du portefeuille d'initiatives stratégiques de la Banque visant à propulser l'efficacité, la simplicité, l'innovation et le changement culturel à l'échelle de l'organisation. Ils sont membres du Bureau de la présidence de la Banque.

Faits saillants et réalisations 2019

Les résultats du secteur des Marchés financiers ont été affectés par un ralentissement des activités sur les marchés des capitaux au cours du premier semestre de 2019 ainsi que par des revenus liés aux activités de fusions et acquisitions moins élevés en 2019. Ce ralentissement a été en partie compensé par des revenus des marchés mondiaux et par le quatrième trimestre supérieur à celui de 2018.

- Le résultat net du secteur des Marchés financiers se chiffre à 717 M\$ pour l'exercice 2019, soit une baisse de 6 % par rapport à 2018.
- Le revenu total s'établit à 1 750 M\$ contre 1 743 M\$, une hausse de 7 M\$ par rapport à l'exercice 2018.
- Le ratio d'efficacité se chiffre à 42,5 % en 2019 comparativement à 40,0 % en 2018, notamment en raison des frais liés aux investissements dans l'infrastructure informatique et une hausse des dépenses.
- Le secteur des marchés financiers demeure au premier rang pour l'émission de titres de créance de gouvernements et ce, grâce entre autres à un premier mandat avec le gouvernement du Canada dans le cadre d'une émission de 3 ans d'une valeur de 3,0 G\$ US.
- En 2019, le secteur des Marchés financiers, sous la direction de Denis Girouard et de Laurent Ferreira, a renforcé ses relations avec les réseaux internationaux grâce à l'émission de plus de 1,0 G\$ de billets à l'extérieur du Canada, ce qui a contribué à la diversification des dépôts de la Banque.
- Le secteur est le plus important teneur de marché pour les fonds négociés en bourse (FNB) au Canada et a augmenté sa part de marché par rapport à l'an dernier, avec 42 % du volume total des achats et des ventes, malgré les conditions de marché.

L'équipe du Bureau de la transformation, dirigée par Denis Girouard et Laurent Ferreira, a assuré la coordination des projets et des initiatives stratégiques et a amélioré l'orchestration et le séquençage de leur déploiement afin de mieux soutenir la transformation de la Banque et de mettre davantage l'accent sur l'expérience client et l'expérience employé.

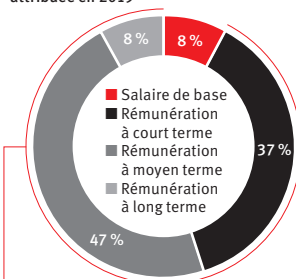
Rémunération cible pour 2019

Depuis le 1^{er} novembre 2018, la prime annuelle de Denis Girouard et de Laurent Ferreira est basée uniquement sur le programme de primes annuelles de la Banque et non sur les résultats du secteur des Marchés financiers. La rémunération totale directe cible individuelle de Denis Girouard et Laurent Ferreira en 2019 est donc telle que présentée dans le tableau ci-dessous.

Performance et attributions incitatives en 2019

Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Denis Girouard et de Laurent Ferreira pour établir leur rémunération variable pour l'exercice 2019. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération totale directe cible 2019		Rémunération totale directe attribuée 2019	
	(\$)	% du salaire	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	450 000	–	450 006	8
Rémunération variable				
Rémunération à court terme (en espèces)	2 345 000	988 ⁽¹⁾	2 096 452	37
Rémunération à court terme (UAR)	2 100 000	– ⁽¹⁾	1 727 158	30
Rémunération à moyen terme (UAP)	967 500	215	967 500	17
Rémunération à long terme (Options)	450 000	100	450 010	8
Total	6 312 500		5 691 126	100

Composition de la rémunération attribuée en 2019


92 % de la rémunération attribuée à Denis Girouard et à Laurent Ferreira en 2019 est à risque

(1) La prime annuelle des cochefs est maintenant fondée à 100 % sur le PRI de la Banque afin d'assurer un alignement fort sur la réalisation de notre mission commune. Une portion de la prime annuelle est différée sous forme d'UAR, car au moins 60 % de la rémunération variable doit être différée.

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2019, Denis Girouard et Laurent Ferreira respectaient les exigences en matière d'actionariat de 4 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Denis Girouard et Laurent Ferreira à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 68,02 \$.

	Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
Denis Girouard	0 \$	0 \$	2 932 504 \$	6 766 778 \$	2 767 607 \$	12 466 889 \$	27,70 fois
Laurent Ferreira	163 248 \$	0 \$	1 340 793 \$	10 766 825 \$	1 461 632 \$	13 732 498 \$	30,52 fois

7. Rémunération des membres de la haute direction

**MARTIN GAGNON**

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

Martin Gagnon a été nommé coprésident et chef de la direction, Financière Banque Nationale inc. et premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine en juillet 2016. À ce titre, il est responsable de toutes les activités relatives à la gestion de patrimoine au sein de la Banque, incluant les services de courtage en valeurs mobilières de plein exercice, les services à la clientèle bien nantie, les services fiduciaires, les services de compensation de tiers de même que la conception et la distribution de produits de placement ainsi que les solutions de courtage autogérées. M. Gagnon est également membre du Bureau de la présidence de la Banque.

Faits saillants et réalisations 2019

Le secteur de Gestion de patrimoine, sous la direction de Martin Gagnon, vise à mettre à profit la force de la marque de la Banque, sa capacité de distribution et son modèle d'affaires afin d'augmenter ses parts de marché dans les segments des clients de détail et des clients aisés. Le secteur désire accroître la pénétration à l'échelle du Canada grâce à la croissance organique, ainsi que par des actions ciblées et des partenariats. Le secteur de Gestion du patrimoine a connu une bonne performance en 2019 :

- Le résultat net du secteur de Gestion de patrimoine s'éleva à 499 M\$ pour l'exercice 2019, en hausse de 35 M\$ ou 8 % par rapport à 464 M\$ pour 2018.
- Le revenu total du secteur a augmenté de 54 M\$ pour atteindre 1 743 M\$ pour l'exercice 2019, comparativement à 1 689 M\$ en 2018.
- Enfin, le ratio d'efficacité pour l'exercice 2019 s'améliore de 1,4 point de pourcentage pour s'établir à 61,2 %, comparativement à 62,6 % en 2018.
- Au 31 octobre 2019, les actifs sous administration et sous gestion totalisent 565,4 G\$, en hausse de 80,3 G\$ ou 17 % par rapport au 31 octobre 2018, en raison des entrées nettes dans les diverses solutions et de la hausse des cours boursiers au cours de l'exercice 2019.

Principales réalisations stratégiques du secteur de Gestion de patrimoine :

- Lancement des fonds négociés en bourse (FNB) Banque Nationale.
- Lancement de NatGo, une expérience d'investissement complètement numérique fondée sur les objectifs des clients.
- Mise en service d'une nouvelle plateforme de courtage en ligne.
- Mise en œuvre d'une nouvelle plateforme ACCFM (Association canadienne des courtiers de fonds mutuels) pour les clients interentreprises (B2B) en déploiement progressif.
- Développement de la nouvelle stratégie de vente croisée en partenariat avec les autres secteurs de la Banque.
- Développement de la stratégie axée sur les femmes investisseuses.

Rémunération cible pour 2019

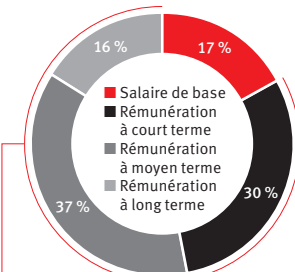
La rémunération totale directe cible de Martin Gagnon est demeurée inchangée en 2019.

Performance et attributions incitatives en 2019

Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Martin Gagnon pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2019. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération totale directe cible 2019		Rémunération totale directe attribuée 2019	
	(\$)	% du salaire	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	475 000	–	475 015	17
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	997 500	210	857 850	30
Rémunération à moyen terme (UAP)	1 068 750	225	1 068 750	37
Rémunération à long terme (Options)	475 000	100	332 530	11
UAD ⁽¹⁾	–	–	142 500	5
Total	3 016 250		2 876 645	100

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

Composition de la rémunération attribuée en 2019

83 % de la rémunération attribuée à Martin Gagnon en 2019 est à risque

Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2019, Martin Gagnon respectait les exigences en matière d'actionariat de 4 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Martin Gagnon à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 68,02 \$.

Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
937 132 \$	1 017 002 \$	4 100 795 \$	0 \$	3 005 620 \$	9 060 549 \$	19,07 fois

7. Rémunération des membres de la haute direction

Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés

Le tableau qui suit a été dressé conformément à la législation canadienne en valeurs mobilières. Il fait état de la rémunération globale attribuée par la Banque et ses filiales à chacun des Membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

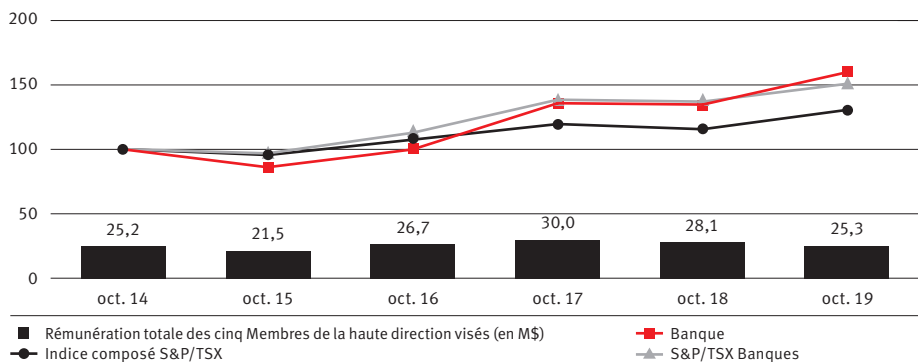
Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁰⁾⁽⁹⁾⁽³⁾⁽⁶⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽¹⁾⁽⁹⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁷⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁸⁾	Rémunération totale (\$) ⁽⁹⁾
					Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾	Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁵⁾			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2019	1 125 015	3 375 000	1 687 531	1 451 250	–	751 000	4 074	8 393 870
	2018	1 125 015	3 375 000	1 687 503	1 890 000	–	788 000	4 768	8 870 286
	2017	1 125 015	3 375 000	1 687 501	2 413 125	–	740 000	5 233	9 345 874
Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances	2019	450 006	855 000	315 024	503 100	–	139 000	924	2 263 054
	2018	450 006	855 000	315 025	655 200	–	154 000	1 006	2 430 237
	2017	419 185	855 000	315 022	836 550	–	280 000	1 259	2 707 016
Denis Girouard Premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers	2019	450 006	2 694 658	450 010	2 096 452	–	213 000	1 631	5 905 758
	2018	450 006	3 282 297	450 023	2 488 198	–	223 000	1 977	6 895 501
	2017	450 006	3 314 477	450 019	2 509 651	–	220 000	975	6 945 128
Laurent Ferreira ⁽⁹⁾ Premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers	2019	450 006	2 694 658	450 010	2 096 452	–	136 000	816	5 827 943
Martin Gagnon ⁽¹⁰⁾ Coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale; premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine	2019	475 015	1 211 250	332 530	857 850	–	74 000	2 436	2 953 081
	2018	475 015	1 211 250	332 525	1 117 200	–	85 000	2 436	3 223 426

7. Rémunération des membres de la haute direction

- (1) Les attributions à base d'actions et à base d'options rapportées au tableau sommaire de la rémunération représentent les derniers octrois approuvés.
- (2) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions. Cette rémunération est versée sous forme d'UAP. La valeur de chaque UAP, octroyée le 9 décembre 2019, a été fixée en fonction d'un prix d'octroi correspondant à la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, soit 71,36 \$. 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 2019 est de 47 295 à Louis Vachon, 10 090 à Ghislain Parent, 13 558 à Denis Girouard, 13 558 à Laurent Ferreira et 14 977 à Martin Gagnon.
- (3) Ghislain Parent et Martin Gagnon ont choisi de recevoir une portion, soit 30 %, de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille ou le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 9 décembre 2019, soit 71,86 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de quatre ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAD attribuées à Ghislain Parent en décembre 2019 est de 1 879 alors que le nombre d'UAD attribuées à Martin Gagnon est de 1 983.
- (4) Une portion de la rémunération à court terme de Denis Girouard et de Laurent Ferreira a été attribuée en UAR afin de respecter le niveau de rémunération différée visé. La valeur de chaque UAR octroyée le 9 décembre 2019, a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, soit 71,36 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAR attribuées à Denis Girouard et à Laurent Ferreira en décembre 2019 est de 24 203.
- (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 2019 a été estimée à 8,12 \$ ou 11,3 % (ce qui représente la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black-Scholes de 2017 à 2019 du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille ou le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 9 décembre 2019, soit 71,86 \$, en utilisant une hypothèse d'une durée de vie de 10 ans.)
De plus, les hypothèses utilisées pour établir la juste valeur d'attribution, à des fins de rémunération, diffèrent de celles qui sont utilisées dans les notes complémentaires aux états financiers de la Banque. En effet, selon les normes internationales d'information financière, les options d'achat d'actions doivent être traitées comme une dépense dans les états financiers. Dans cette optique, différentes hypothèses sont utilisées pour en arriver au facteur Black-Scholes approprié, notamment une durée de vie de l'option de sept ans (au lieu de 10 ans) qui reflète l'historique de levée des participants au régime et le taux d'annulation dû à des départs. Ainsi, la valeur comptable d'une option attribuée en décembre 2019 a été établie à 10,45 % de la valeur de l'action (71,86 \$), soit un montant par option de 1,39 \$ inférieur à la valeur rapportée dans le tableau.
- (6) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre de chaque année et versées en espèces.
- (7) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice, et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau « Régimes de retraite à prestations déterminées » de la présente partie de la Circulaire.
- (8) Les montants représentent la valeur des avantages accessoires sur les produits bancaires et les primes d'assurances ainsi que les cotisations versées par la Banque au régime d'acquisition d'actions (RAA). Les Membres de la haute direction visés participent au RAA selon les mêmes modalités que 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) Aucune donnée historique antérieure à 2019 n'est incluse pour Laurent Ferreira, qui est devenu Membre de la haute direction visé de la Banque en 2019.
- (10) Aucune donnée historique antérieure à 2018 n'est incluse pour Martin Gagnon, qui est devenu Membre de la haute direction visé de la Banque en 2018.

Lien entre le rendement total aux actionnaires de la Banque et la rémunération des Membres de la haute direction visés

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ en actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2014 et le rendement cumulatif total du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq derniers exercices, en tenant compte du réinvestissement des dividendes à 100 % au cours du marché à chacune des dates de paiement des dividendes.



Entre 2014 et 2019, la rémunération des Membres de la haute direction est restée stable, comparativement à une hausse annualisée du rendement total à l'actionnaire de près de 10 %.

Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017	oct. 2018	oct. 2019
Banque	100,00 \$	85,90 \$	99,82 \$	135,96 \$	134,91 \$	160,36 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	96,65 \$	112,78 \$	138,74 \$	137,24 \$	151,31 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	95,38 \$	107,51 \$	119,85 \$	115,76 \$	131,10 \$

Le graphique indique que l'action de la Banque a généré un rendement cumulatif total de 160,36 % entre 2014 et 2019. Le rendement total du titre de la Banque est légèrement supérieur à celui du sous-indice des banques du S&P/TSX et il est largement supérieur à celui de l'indice composé du S&P/TSX.

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017	oct. 2018	oct. 2019
Rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés (M\$)	25,2	21,5	26,7	30,0	28,1	25,3

L'histogramme présente la rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice. La progression de la rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés présentés dans la Circulaire entre 2015 et 2016 s'explique par l'ajout du poste de chef de la transformation et premier vice-président à la direction, occupé par Ricardo Pascoe jusqu'en 2019 et par la nomination de Denis Girouard comme leader du secteur des Marchés financiers, en remplacement de Ricardo Pascoe. Malgré qu'il y ait eu certains autres changements parmi les Membres de la haute direction visés depuis 2014, 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 82 % à 143 %).

7. Rémunération des membres de la haute direction

Attributions à base d'actions et d'options en cours

Le tableau suivant présente, pour chaque Membre de la haute direction visé, toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice terminé le 31 octobre 2019.

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
		Titres sous-jacents aux options non exercés (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$) ⁽¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)	
Louis Vachon	9 déc. 2009	316 928	29,25	9 déc. 2019	12 288 883	-	-	-	
	8 déc. 2010	283 840	34,34	8 déc. 2020	9 561 150	-	-	-	
	14 déc. 2011	266 672	34,09	14 déc. 2021	9 049 514	-	-	-	
	12 déc. 2012	248 296	38,36	12 déc. 2022	7 364 459	-	-	-	
	10 déc. 2013	222 472	44,96	10 déc. 2023	5 131 317	-	-	-	
	10 déc. 2014	185 240	47,93	10 déc. 2024	3 721 472	-	-	-	
	9 déc. 2015	266 588	42,17	9 déc. 2025	6 891 300	-	-	-	
	12 déc. 2016	220 304	54,69	12 déc. 2026	2 936 652	74 318	5 055 092	-	
	11 déc. 2017	219 156	64,14	11 déc. 2027	850 325	57 524	3 912 789	-	
	11 déc. 2018	224 104	58,79	11 déc. 2028	2 068 480	58 542	3 981 999	-	
	Total		2 453 600			59 863 553	190 383	12 949 880	-
Ghislain Parent	8 déc. 2010	-	34,34	8 déc. 2020	-	-	-	505 677	
	14 déc. 2011	-	34,09	14 déc. 2021	-	-	-	893 566	
	12 déc. 2012	-	38,36	12 déc. 2022	-	-	-	285 980	
	10 déc. 2013	31 152	44,96	10 déc. 2023	718 521	-	-	234 054	
	10 déc. 2014	43 908	47,93	10 déc. 2024	882 112	-	-	-	
	9 déc. 2015	63 192	42,17	9 déc. 2025	1 633 513	-	-	-	
	12 déc. 2016	36 556	54,69	12 déc. 2026	487 291	14 449	982 833	84 150	
	11 déc. 2017	40 912	64,14	11 déc. 2027	158 739	13 982	951 069	38 780	
	11 déc. 2018	41 836	58,79	11 déc. 2028	386 146	14 882	1 012 241	-	
	Total		257 556			4 266 322	43 313	2 946 143	2 042 207
	Denis Girouard	8 déc. 2010	5 420	34,34	8 déc. 2020	182 573	-	-	-
14 déc. 2011		11 064	34,09	14 déc. 2021	375 457	-	-	-	
12 déc. 2012		19 864	38,36	12 déc. 2022	589 166	-	-	-	
10 déc. 2013		22 248	44,96	10 déc. 2023	513 150	-	-	-	
10 déc. 2014		21 956	47,93	10 déc. 2024	441 096	-	-	-	
9 déc. 2015		19 748	42,17	9 déc. 2025	510 486	-	-	-	
12 déc. 2016		34 000	54,69	12 déc. 2026	453 220	42 503	2 891 022	-	
11 déc. 2017		58 444	64,14	11 déc. 2027	226 763	43 158	2 935 637	-	
11 déc. 2018		59 764	58,79	11 déc. 2028	551 622	56 934	3 872 623	-	
Total			252 508			3 843 532	142 595	9 699 282	-
Laurent Ferreira		10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	513 150	-	-	-
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	441 096	-	-	-	
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	510 486	-	-	-	
	12 déc. 2016	16 320	54,69	12 déc. 2026	217 546	52 848	3 594 710	-	
	11 déc. 2017	16 236	64,14	11 déc. 2027	62 996	42 752	2 908 024	-	
	11 déc. 2018	59 764	58,79	11 déc. 2028	551 622	82 401	5 604 885	-	
Total		156 272			2 296 895	178 001	12 107 618	-	
Martin Gagnon	14 déc. 2011	9 024	34,09	14 déc. 2021	306 229	-	-	-	
	12 déc. 2012	28 398	38,36	12 déc. 2022	842 285	-	-	-	
	10 déc. 2013	24 920	44,96	10 déc. 2023	574 780	-	-	187 243	
	10 déc. 2014	26 896	47,93	10 déc. 2024	540 341	-	-	184 558	
	9 déc. 2015	21 188	42,17	9 déc. 2025	547 710	404	27 454	82 363	
	12 déc. 2016	43 408	54,69	12 déc. 2026	578 629	25 003	1 700 707	99 928	
	11 déc. 2017	43 184	64,14	11 déc. 2027	167 554	20 021	1 361 854	40 935	
	11 déc. 2018	44 160	58,79	11 déc. 2028	407 597	21 064	1 432 756	-	
	Total		241 178			3 965 124	66 492	4 522 771	595 026

(1) La valeur des options dans le cours et non levées à la fin de l'exercice est établie selon l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2019, soit 68,02 \$, et le prix de levée des options multiplié par le nombre d'options non levées.

(2) La valeur marchande, ou de paiement, des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis, est établie en multipliant le nombre d'unités d'actions par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2019, soit 68,02 \$.

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

Le tableau suivant indique la valeur des attributions à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2019.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Louis Vachon	2 140 551	6 293 578	1 451 250
Ghislain Parent	484 247	1 187 993	503 100
Denis Girouard	210 770	4 416 395	2 096 452
Laurent Ferreira	184 647	5 911 633	2 096 452
Martin Gagnon	246 952	580 397	857 850

- (1) Le montant représente la valeur totale qui aurait été réalisée si les options avaient été levées à la date d'acquisition des droits, calculée selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto et le prix de levée. À la date d'acquisition des droits, le prix de l'action était de 60,60 \$ alors que le prix de levée des options variait de 42,17 \$ à 64,14 \$.
- (2) Le montant représente la valeur des unités d'actions à la date d'acquisition des droits, calculée selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition pour les UAD, ou selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 10 jours précédant la date d'acquisition pour les UAR et UAP.
- (3) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2019 et versées en espèces.

Information complémentaire sur le régime d'options d'achat d'actions

Conformément à la procédure de modification particulière approuvée par les détenteurs d'actions ordinaires le 7 mars 2007, il est prévu que certaines modifications d'importance au Régime d'options exigent l'approbation des actionnaires alors que certaines modifications mineures peuvent être approuvées par le Conseil sans recourir à l'approbation des actionnaires. Sous réserve de certaines conditions, le Conseil peut également modifier certaines caractéristiques des options déjà octroyées.

- Le Conseil ne peut apporter les modifications suivantes au Régime d'options sans l'approbation des actionnaires :
 - augmentation du nombre d'actions réservées
 - révision à la baisse du prix de levée ou du prix d'achat, ou annulation d'options faite dans le but d'en émettre de nouvelles
 - prolongation de la durée d'une option au-delà de l'échéance initialement prévue
 - modification à la catégorie de participants admissibles permettant l'inclusion ou la réinclusion, à la discrétion du Conseil, d'administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque
 - modification afin que les paiements en actions accordés en vertu du Régime puissent être transférés ou cédés autrement que dans le cadre d'un règlement successoral suite au décès d'un participant
 - modification au plafond de participation des initiés
- Sous réserve de ce qui précède, le Conseil peut décider, en tout temps, d'interrompre ou de résilier le Régime d'options, en tout ou en partie, ou de le modifier s'il le juge à propos, sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires
- Sous réserve des autres dispositions du Régime d'options, le Conseil doit obtenir le consentement des participants dans les cas où l'interruption, la résiliation ou la modification du Régime d'options touche les droits et responsabilités conférés par une option déjà octroyée à ces participants en vertu du Régime d'options

7. Rémunération des membres de la haute direction

- Sans limiter la portée de ce qui précède, le Conseil peut notamment modifier le Régime d'options à l'une ou plusieurs des fins suivantes, sans avoir à obtenir l'approbation des actionnaires :
 - modification des critères d'admissibilité et des limites de participation au Régime d'options
 - modification des conditions d'octroi et des règles d'acquisition et de levée des options
 - ajouts, modifications ou suppressions au Régime d'options à des fins de conformité avec les lois régissant le Régime d'options ou avec les exigences d'un organisme de réglementation ou d'une bourse
 - correction ou rectification de toute ambiguïté, stipulation incorrecte ou omission dans le texte du Régime d'options
 - modification des dispositions relatives à l'administration du Régime d'options
 - modification des motifs d'annulation des options
- Le Conseil peut également modifier les caractéristiques d'une option consentie à un participant (notamment le prix de levée, les conditions de levée ou la date d'expiration d'une option) sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires, sous réserve des conditions suivantes :
 - les modifications n'ont pas pour effet de réduire le prix de levée d'une option ou de reporter la date d'échéance des options déjà consenties
 - le Conseil aurait préalablement eu le pouvoir de consentir l'option modifiée
 - la modification ne cause pas un préjudice important aux droits des participants touchés par cette modification

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

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

Le tableau ci-dessous est présenté conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières et fait état de la situation du Régime d'options en date du 31 octobre 2019.

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	12 103 626	49,15 \$	8 273 652

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

	2019	2018	2017
Dilution : nombre d'options en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 335 104 000	3,61 %	3,85 %	4,28 %
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	6,08 %	6,75 %	7,56 %
Taux d'épuisement : nombre d'options octroyées durant l'exercice (2 116 892) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	0,63 %	0,54 %	0,53 %

7. Rémunération des membres de la haute direction

Régimes de retraite des Membres de la haute direction visés

Tous les Membres de la haute direction visés de la Banque participent à un régime de retraite à prestations déterminées ainsi qu'au programme d'allocation après retraite (PAAR). Les dispositions de ces régimes sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Définition des régimes	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime à prestations déterminées est contributif et assujéti aux lois régissant les régimes de retraite de juridiction fédérale • Le PAAR vise à compenser, sous réserve des maximums établis, l'effet des limites imposées par les lois fiscales sur la rente de retraite prévue par le régime de retraite enregistré • Une rente est payable par le régime de retraite enregistré jusqu'à concurrence de la rente maximale permise par la législation en vigueur, tandis que le PAAR couvre la rente octroyée en excédent de ce montant • Les prestations accumulées aux termes du régime de retraite à prestations déterminées et du PAAR font partie intégrante de la rémunération globale offerte par la Banque • Des changements au régime de retraite et au PAAR sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 (voir détails ci-après)
Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Vise à encourager les Membres de la haute direction à demeurer en fonction à long terme en récompensant leur service continu au sein de la Banque et en contribuant à leur revenu de retraite
Âge normal de la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : 60 ans • Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : 65 ans
Années de service créditées	<ul style="list-style-type: none"> • Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> – reconnaissance de cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006 et accumulation d'un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, 2,5 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022, et le crédit prévu selon les dispositions des régimes par la suite – ces conditions d'accumulation ont été approuvées par le Conseil en tenant compte de l'ensemble des années de service de Louis Vachon à la Banque et auprès de ses filiales où aucun régime de retraite n'était offert • Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> – tous les autres Membres de la haute direction accumulent 1,5 année de service créditée par année de participation jusqu'à un maximum de 5 années additionnelles
Formule de rente	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> – 2 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée. À compter de 60 ans, réduction de la rente pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada • Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> – 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée
Gains admissibles	<ul style="list-style-type: none"> • La moyenne des gains admissibles correspond à la moyenne des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime annuelle, qui est assujétié à des limites d'inclusion variant selon le niveau de la fonction • Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> – la prime annuelle admissible est plafonnée à 150 % du salaire de base • Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> – la prime annuelle admissible est plafonnée à 45 % du salaire de base depuis le 1^{er} janvier 2017 – les gains admissibles moyens annuels sont plafonnés à 1 000 000 \$
Rente maximale pour le président et chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> • La rente annuelle maximale à la retraite payable est plafonnée à 1 500 000 \$
Cotisations des Membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> • 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 19 641 \$ par année • À la retraite, la somme accumulée en excédent des cotisations de base est convertie en rente additionnelle, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur

7. Rémunération des membres de la haute direction

Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> • Une retraite anticipée est permise à partir de l'âge de 55 ans ⁽¹⁾ • Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> – la réduction applicable, pour un participant ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de : <ul style="list-style-type: none"> > 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou > 2 % par point avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 points – la réduction applicable à un participant comptant moins de 10 années de participation au régime de retraite est déterminée sur une base d'équivalence actuarielle • Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> – la réduction applicable est de 4 % par année avant l'âge de 65 ans
--	---

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

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

Les régimes de retraite de la Banque sont soumis à la gouvernance du comité de ressources humaines du Conseil, qui agit à titre d'administrateur des régimes de retraite, et ils sont gérés selon les pratiques exemplaires du marché. Le comité examine la stratégie de gestion actif-passif, examine les états financiers, approuve les évaluations actuarielles, surveille le niveau de capitalisation, approuve la politique de placement, et recommande au Conseil l'approbation de tout changement important jugé nécessaire pour assurer la pérennité des régimes.

Depuis 2001, le comité de ressources humaines a constitué, sur une base proactive et volontaire, un comité de retraite regroupant des membres externes (dont trois membres indépendants) ainsi que des Dirigeants – experts de la Banque en finances, trésorerie, gestion des risques et ressources humaines – dont le rôle est de l'appuyer dans son rôle de fiduciaire, d'assurer une gestion optimale de l'actif et un contrôle des risques inhérents. Le comité de retraite relève du comité de ressources humaines de la Banque. Les membres du comité de retraite se réunissent au moins quatre fois par année et font rapport régulièrement de leurs travaux au comité de ressources humaines.

De plus, la Banque communique périodiquement avec les participants des régimes de retraite, notamment par le biais du conseil des pensions formé de représentants de la Banque et de participants actifs et retraités. À cette rencontre annuelle sont présentés, entre autres, les résultats des évaluations actuarielles ainsi que la revue du rendement du fonds de placement et ses états financiers.

La Banque remplit ses obligations de divulgation d'information financière en assurant l'intégrité de l'information inscrite et le respect des normes comptables et de divulgation auxquelles elle est soumise. Les états financiers sont soumis à un audit rigoureux par l'auditeur indépendant de la Banque, nommé par le comité de ressources humaines en début d'exercice. La note 23 des états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de surplus.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2019, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2018 au 31 octobre 2019, y compris les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs, en ce qui a trait à leur participation aux régimes de retraite pour l'exercice 2019.

Soulignons que les montants présentés dans le tableau ci-dessous sont estimatifs et sont fondés sur un ensemble d'hypothèses et de conditions d'emploi pouvant varier dans le temps. Il est également possible que la méthode utilisée pour effectuer ces calculs diffère de celle qu'utilise une autre entreprise, ce qui pourrait ainsi mettre en cause la pertinence d'une comparaison.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

Nom	Années de service créditées ^{(3) (4) (5)}	Prestations annuelles payables ^{(6) (7) (8)}		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ^{(10) (11)}	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ^{(10) (12)}	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾
		À la fin de l'exercice (\$) ⁽⁹⁾	À 65 ans (\$) ⁽⁹⁾				
Louis Vachon	33,7	1 500 000 ⁽¹³⁾	1 500 000 ⁽¹³⁾	17 118 000	751 000	3 789 000	21 658 000
Ghislain Parent	13,3	139 000	259 000	1 641 000	139 000	425 000	2 205 000
Denis Girouard	7,5	43 000	90 000	685 000	213 000	165 000	1 063 000
Laurent Ferreira	20,1	66 000	179 000	610 000	136 000	305 000	1 051 000
Martin Gagnon	24,4	266 000	458 000	3 729 000	74 000	1 200 000	5 003 000

- Les montants figurant sous les colonnes « Salaire » du tableau intitulé « Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés » de cette partie de la Circulaire ainsi que les primes annuelles versées sont utilisés aux fins du calcul des gains admissibles moyens. À cet effet, la prime admissible est plafonnée à 150 % du salaire de base pour Louis Vachon. Pour les autres Membres de la haute direction, la prime admissible est plafonnée à 45 % du salaire de base et les gains admissibles moyens sont limités au maximum énoncé à la note 2 du présent tableau.
- Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Ghislain Parent, Denis Girouard, Laurent Ferreira et Martin Gagnon.
- Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006, il a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, de 2,5 % du salaire par année pour la période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2017, et il accumulera 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022, et le crédit prévu selon les dispositions du régime par la suite.
- Les années de service créditées de Ghislain Parent, Denis Girouard, Laurent Ferreira et Martin Gagnon sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction de la Banque admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant la date de désignation par le Conseil. Les dates de désignation sont le 29 août 2011 pour Ghislain Parent, le 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard, le 1^{er} novembre 2018 pour Laurent Ferreira et le 1^{er} juillet 2016 pour Martin Gagnon.
- Les années de participation antérieures au 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard sont attribuables au régime de retraite des employés de Financière Banque Nationale inc. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au régime de retraite des employés désignés de la Banque. Les années de participation antérieures au 1^{er} novembre 2018 pour Laurent Ferreira sont attribuables au régime de retraite des employés de la Banque Nationale du Canada. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au régime de retraite des employés désignés de la Banque.
- Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- La rente est payable la vie durant, avec réduction pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada pour les années antérieures à 2014. Au décès, 60 % de la rente devient payable au conjoint. En l'absence de conjoint, une portion de la rente devient payable aux enfants à charge.
- La rente inclut une revalorisation (à coût neutre) entre 60 ans et 65 ans pour la rente attribuée aux services accumulés avant le 1^{er} janvier 2014 selon les hypothèses comptables. La revalorisation de la rente après l'âge normal de retraite a été introduite au 1^{er} janvier 2014, et ce, pour tous les employés. Elle se calcule sur une base d'équivalence actuarielle, ce qui signifie que la valeur actuarielle de la rente demeure inchangée. Cette disposition est nécessaire afin de ne pas pénaliser les employés qui décident de repousser leur retraite au-delà de l'âge normal de retraite.
- La rente de fin d'exercice est égale à la rente payable à l'âge présumé de retraite, soit l'âge utilisé pour calculer la valeur de l'obligation à la fin de l'exercice (61 ans pour Louis Vachon et Denis Girouard, 62 ans pour Ghislain Parent et Martin Gagnon, et 63 ans pour Laurent Ferreira), calculée au prorata du nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de service créditées jusqu'au 31 octobre 2018 ou au 31 octobre 2019. 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 4,05 % au 31 octobre 2018 et de 3,05 % au 31 octobre 2019. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 4,15 % au 31 octobre 2018. La valeur des prestations payables par les cotisations additionnelles versées par le Membre de la haute direction visé est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.
- La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, de la hausse des prestations des gains admissibles suite aux nominations, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées.
- La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation de début d'exercice, aux cotisations versées par le Membre de la haute direction visé, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles.
- La rente de Louis Vachon est plafonnée à 1 500 000 \$.

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

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

La politique de cessation d'emploi de la Banque prévoit que le président et chef de la direction et les autres Membres de la haute direction recevront une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi à l'initiative de la Banque à la suite d'un changement de contrôle. Les mesures compensatoires sont applicables lorsque les deux événements suivants surviennent :

- un changement de contrôle de la Banque, qui désigne, notamment, toute modification à la détention des actions de la Banque, que ce soit à la suite d'une acquisition d'actions, d'une fusion ou d'un regroupement, qui ferait en sorte qu'une personne morale ou une entité non constituée en personne morale deviendrait le propriétaire véritable de plus de 50 % des actions comportant droit de vote de la Banque
- un licenciement sans cause résultant d'une initiative de la Banque au cours des deux années suivant le changement de contrôle, ou la démission du Membre de la haute direction suivant une réduction significative de sa rémunération ou de ses responsabilités, ou son transfert dans un autre établissement, sans l'accord du Membre de la haute direction, au cours des deux années suivant le changement de contrôle

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

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

Aucune modification n'a été apportée à la politique de cessation d'emploi au cours de l'exercice 2019.

Conditions applicables en cas de cessation d'emploi

Le tableau suivant résume les conditions applicables aux Membres de la haute direction visés en cas de cessation des fonctions en raison d'un départ volontaire, d'une terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante, d'une terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement), d'un changement de contrôle ou d'un départ à la retraite.

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

- (1) Équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années.
- (2) Départ volontaire et terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante : l'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur des Marchés financiers, attribuées en UAR, se poursuit selon le même échéancier et celles-ci sont monnayées au moment de leur acquisition si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.
- (3) Si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

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

Le tableau suivant indique les sommes supplémentaires estimatives qui auraient été versées aux Membres de la haute direction visés si leur emploi avait pris fin le 31 octobre 2019. Ces sommes ne comprennent pas ce qui pourrait être pris en compte en vertu de la *common law* et du droit civil.

Nom	Valeur supplémentaire estimative selon la situation (\$) ⁽¹⁾		
	Retraite, départ volontaire et terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante	Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement) ⁽²⁾	Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾
Louis Vachon	0	–	6 041 280 \$
Ghislain Parent	0	–	2 113 179 \$
Denis Girouard	0	–	5 489 036 \$
Laurent Ferreira	0	–	8 217 012 \$
Martin Gagnon	0	–	2 958 913 \$

- (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 2019 à la suite d'une terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'actions (excluant les UAD) déjà octroyée au cours des exercices antérieurs à 2019. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2019, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 12 949 880 \$ pour Louis Vachon, 2 946 143 \$ pour Ghislain Parent, 9 699 282 \$ pour Denis Girouard, 12 107 618 \$ pour Laurent Ferreira et 4 522 771 \$ pour Martin Gagnon.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2019 à la suite d'un changement de contrôle, le Membre de la haute direction visé aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'options et d'actions déjà octroyées au cours des exercices antérieurs à 2019. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2019, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 18 847 255 \$ pour Louis Vachon, 4 103 367 \$ pour Ghislain Parent, 10 775 207 \$ pour Denis Girouard, 12 942 881 \$ pour Laurent Ferreira et 5 482 275 \$ pour Martin Gagnon.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

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

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

Rémunération attribuée en 2019

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants pour les exercices 2018 et 2019. 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	2019		2018	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Nombre d'employés	5	199	5	195
Rémunération fixe				
• En espèces (non différée)	3,0 \$	41,8 \$	3,0 \$	39,0 \$
Rémunération variable				
• En espèces (non différée)	7,0 \$	110,9 \$	8,7 \$	123,9 \$
• En actions et titres liés à des actions (différée)	14,1 \$	81,7 \$	15,0 \$	92,5 \$
Rémunération différée				
En cours				
• Acquise	66,9 \$	56,0 \$	68,6 \$	59,2 \$
• Non acquise	52,2 \$	200,0 \$	45,2 \$	192,2 \$
Païement en cours d'exercice	28,3 \$	89,2 \$	44,6 \$	100,0 \$

La totalité de la rémunération différée en cours peut faire l'objet d'ajustements tacites (variation du cours de l'action) et explicites (politique de récupération de la rémunération variable). Au cours de l'exercice 2019, aucun ajustement explicite de la rémunération différée attribuée au cours d'un exercice précédent n'a été réalisé.

Autre rémunération

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

Autre rémunération	2019		2018	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Primes offertes à l'embauche en vertu de la politique de primes garanties				
• Nombre d'employés	0	7	0	7
• Primes à la signature	0	4,2 \$	0	1,4 \$
• Primes garanties	0	5,8 \$	0	3,6 \$
Indemnités de départ				
• Nombre d'employés	0	10	0	— ⁽¹⁾
• Indemnités de départ	0	20,6 \$	0	

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

8.

Autres renseignements

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

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 28 janvier 2020, l'encours total des prêts⁽¹⁾ que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction⁽²⁾ et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat de titres	–	–
Autres	27 017 268 ⁽³⁾	–

(1) Ces prêts sont consentis soit par la Banque ou l'une de ses filiales, soit par toute autre entité si les prêts font l'objet d'une garantie ou d'une lettre de crédit fournie par la Banque ou l'une de ses filiales, d'un accord de soutien ou d'une entente analogue.

(2) Aux fins de la présente section, les membres de la haute direction sont le président du Conseil, le président et chef de la direction, le chef des finances, les vice-présidents responsables des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions de la Banque, et les dirigeants de la Banque ou de ses filiales exerçant un pouvoir décisionnel à l'égard des grandes orientations de la Banque.

(3) Cet encours est composé de prêts dont 95 % sont garantis par des hypothèques immobilières.

8. Autres renseignements

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

Le tableau qui suit fait état des prêts⁽¹⁾ consentis à chacune des personnes qui est, ou qui a été au cours du dernier exercice, administrateur ou membre de la haute direction de la Banque, à chaque candidat à un poste d'administrateur de la Banque ainsi qu'à chaque personne avec laquelle l'une ou l'autre de ces personnes a des liens. Ces prêts font exclusion des prêts entièrement remboursés ainsi que des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou d'une filiale de la Banque	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2019 (\$)	Encours au 28 janvier 2020 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2019	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2019 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
–	–	–	–	–	–	–
AUTRES PLANS						
FERREIRA, Laurent Premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers	Prêts consentis par la Banque	3 324 391,82 \$ ⁽²⁾	2 021 150,36 \$ ⁽²⁾	–	–	–
	Prêts consentis par la Banque	156 803,67 \$ ⁽³⁾	152 741,18 \$ ⁽³⁾	–	–	–

- (1) Ces prêts sont consentis soit par la Banque ou l'une de ses filiales, soit par toute autre entité si les prêts font l'objet d'une garantie ou d'une lettre de crédit fournie par la Banque ou l'une de ses filiales, d'un accord de soutien ou d'une entente analogue.
- (2) Ce montant représente le solde d'une marge de crédit hypothécaire, nommée Tout-En-Un Banque Nationale, garantie par une hypothèque immobilière sur la résidence principale de l'emprunteur consentie par la Banque, accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque, soit le taux de base moins 0,5%, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par 2.
- (3) Ce montant représente le solde de prêt garanti par une hypothèque immobilière consentie par la Banque. Le taux sur ce prêt est aux mêmes conditions que les taux accordés aux clients.

Assurance-responsabilité des administrateurs et dirigeants

La Banque souscrit à un contrat d'assurance-responsabilité en faveur des administrateurs et dirigeants de la Banque et de ses filiales. Le contrat protège les administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque ne peut les indemniser ou n'est pas autorisée à le faire. Le contrat a une limite de garantie globale de 125 000 000 \$ et il est libre de franchise.

La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 615 521,63 \$. Le contrat d'assurance, renouvelable, se terminera le 1^{er} septembre 2020.

Procès-verbal

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

8. Autres renseignements

Renseignements supplémentaires

L'information financière concernant la Banque figure dans les états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion de son dernier exercice, inclus dans le [Rapport annuel 2019](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2019, un exemplaire de la Notice annuelle 2019 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 2019, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant à la plus récente assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires, et de tout autre document qui y est intégré par renvoi, y compris le mandat du Conseil, ainsi qu'un exemplaire du Code de conduite et de déontologie. On peut obtenir ces documents en écrivant au secrétaire corporatif de la Banque au **600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2**.

Il est possible d'obtenir ces documents ainsi que d'autres renseignements au sujet de la Banque sur les sites Internet [bnc.ca](#) et [sedar.com](#).

Les procédures de notification et d'accès prévoient que, tout Actionnaire qui souhaite recevoir, sans frais, un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'Assemblée ou dans l'année qui suit la date de dépôt de ladite Circulaire, doit procéder de la façon décrite dans la section « Obtenir la Circulaire » de la [partie 1](#) de la Circulaire.

Par ailleurs, l'information ci-dessous relative à la gouvernance est disponible dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

- Mandats du Conseil et des comités du Conseil
- Mandats du président du Conseil et des présidents des comités du Conseil
- Norme d'indépendance des administrateurs
- Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque
- Politique relative à la diversité du Conseil
- Code de conduite et de déontologie

Vous trouverez également le plus récent Bilan de responsabilité sociale de la Banque dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée à la responsabilité sociale, sous l'onglet « À propos de nous ».

Par ailleurs, la Banque est très active sur les plateformes de réseaux sociaux par l'intermédiaire desquelles il est possible de communiquer avec elle.

Marques de commerce

Les marques de commerce utilisées dans la Circulaire comprennent notamment Banque Nationale du Canada, Banque Nationale, Financière Banque Nationale, BNC, *un client, une banque, Tout-En-Un Banque Nationale*, ainsi que leurs logos respectifs, qui sont des marques de commerce de la Banque utilisées sous licence par les tiers autorisés. Toute autre marque de commerce mentionnée dans la Circulaire qui n'est pas la propriété de la Banque est la propriété de son détenteur respectif.

Approbation du Conseil

Le Conseil a approuvé le contenu de la Circulaire, ainsi que son envoi aux Actionnaires.

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) *Dominic Paradis*

Premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 27 février 2020

Annexe A

Propositions d'un actionnaire

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

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne soumettre que la proposition no.1 au vote des Actionnaires. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement, les propositions nos. 2, 3 et 4 non soumises au vote.

PROPOSITION N° 1

Soumise au vote des Actionnaires

« Divulgence du ratio de rémunération

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

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération ou le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. L'an dernier, notre proposition a obtenu un taux moyen d'appui de 6 % auprès des six grandes banques canadiennes et de 10,51 % auprès de la Banque Laurentienne du Canada.

Rappelons qu'aux États-Unis, cette divulgation est obligatoire depuis un an et selon un commentaire d'un haut dirigeant de Willis Towers Watson, Jim Kohler :

« Nous croyons qu'il s'agit là d'une occasion en or pour les employeurs d'engager le dialogue avec non seulement les employés, mais également les clients, les investisseurs et les médias sur les questions du contexte et de la divulgation quant à la rémunération. En fait, nous travaillons déjà avec de nombreuses sociétés au développement d'une feuille de route en matière de communication pour servir de guide dans cet exercice ⁽¹⁾. »

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction et son Rapport sur les enjeux environnements, sociaux et de gouvernance (ESG).

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, cette initiative de transparence sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur principal dirigeant est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation. »

Position de la Banque :

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

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

Le Conseil a suivi l'évolution de la question du ratio d'équité aux États-Unis suite à l'application des règles sur la divulgation d'un ratio de comparaison de la rémunération par les sociétés américaines. Jusqu'à présent, les résultats obtenus suite à la divulgation des ratios d'équité par les sociétés américaines demeurent inutilisables. En effet, il existe un grand écart entre les ratios divulgués et ce, même à l'intérieur d'une même industrie et considérant qu'un nombre important de facteurs peuvent expliquer ces écarts, la comparaison des ratios est impossible et au mieux non concluante.

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

(1) « We believe this is a golden opportunity for employers to begin a dialogue with not only employees but also customers, investors and the media about pay positioning and pay transparency. In fact, we are working with several companies on developing a communication road map to guide them through the process. » <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/11/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>

PROPOSITION N° 2

Non soumise au vote des Actionnaires

« Création d'un comité des nouvelles technologies

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

Argumentaire

Nous nous permettons de déposer à nouveau cette proposition étant donné qu'on ne cesse de nous rappeler, tant au Canada qu'aux États-Unis, que le secteur bancaire est appelé à connaître de profonds changements à la suite de l'introduction des nouvelles technologies. L'an dernier, nous citions dans notre proposition, un rapport du cabinet PWC intitulé Perspectives sur le secteur bancaire 2017⁽²⁾, où nous pouvions lire :

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

Le rapport 2018⁽³⁾ de ce même cabinet d'expert revient sur l'économie numérique en rappelant que la multiplication des cyberrisques et le développement des services bancaires et en ligne exigent d'importants investissements dans les technologies et rapporte les propos suivants du président de l'Association des banquiers canadiens :

« Les Canadiens attendent de l'économie numérique qu'elle soit porteuse de croissance. Si nous parvenons à exploiter les nouvelles technologies, nous aurons gagné sur tous les tableaux ».

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

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

Position de la Banque :

Le Conseil estime que les technologies font partie intégrante de la stratégie d'affaires et de croissance de la Banque, et reconnaît que l'intégration des innovations technologiques est une source d'opportunités mais crée également des risques. Le comité de gestion des risques (« CGR ») surveille le profil de risque et les tendances liées aux activités de la Banque et s'assure de leur cohérence avec l'appétit pour le risque. Le CGR évalue la rigueur des pratiques de la Banque et s'informe de manière continue des tendances et des incidents opérationnels qui surviennent dans le marché incluant les incidents exceptionnels survenus en 2019 afin de prendre les mesures nécessaires pour renforcer les pratiques de la Banque.

Pour appuyer le CGR dans la surveillance du programme technologique, le Conseil, a décidé de mettre en place un sous-comité de technologie. Le sous-comité sera chargé, entre autres, de faire des recommandations quant à la mise en place d'une stratégie technologique permettant de répondre adéquatement aux opportunités et aux risques technologiques, d'examiner les investissements permettant de soutenir les initiatives et le développement numérique de la Banque ainsi que de surveiller le programme de cybersécurité et de gestion des données.

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

(3) <https://www.pwc.com/ca/fr/financial-services/canadian-banks-2018/publications/p397048-industries-fs-canadian-banks2018-full-report-french.pdf>

La mise en place d'un sous-comité officiellement dédié aux technologies permettra de réunir administrateurs, dirigeants et experts en technologie, consacrer plus de temps aux discussions et par le fait même gagner en efficacité. D'autre part, la création de ce sous-comité contribuera à l'atteinte de l'engagement de la Banque d'atténuer les risques liés aux technologies, d'améliorer en continu le niveau de la sécurité de l'information, ainsi que de préserver la confiance de ses clients. Le sous-comité continuera de promouvoir les meilleures pratiques en matière de gestion de la technologie.

Les membres du sous-comité seront nommés par le Conseil annuellement et incluront 3 administrateurs indépendants. Leurs expertises, ainsi que celles des dirigeants et experts invités, permettront à ce sous-comité de tirer parti d'une approche structurée et d'une expertise centralisée pour gérer le risque technologique. Les cybermenaces évoluent rapidement et gagnent en complexité, cela exige donc que le Conseil soit en mesure d'intervenir rapidement et de tirer leçons des incidents observés dans le marché, ce qu'il sera en mesure de faire via son sous-comité de technologie. Une structure de gouvernance et de reddition de compte efficace permettra d'intégrer les recommandations du sous-comité dans le processus décisionnel du CGR. Tout comme les différents mandats du Conseil et des comités, le mandat et la composition de ce sous-comité seront publiés sur le site internet de la Banque dans la sous-section consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous » au moment de sa prise d'effet au 3^e trimestre.

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

PROPOSITION N° 3

Non soumise au vote des Actionnaires

« Cible pour la diversité

Il est proposé que la Banque se dote d'une cible supérieure à 40 % pour la composition de son conseil d'administration pour les cinq prochaines années

Argumentaire

Depuis plusieurs années, les banques canadiennes ont tracé la voie à une plus grande représentativité des femmes au sein de leurs conseils d'administration et de leurs hautes instances. Elles se sont dotées de politiques et ont mis en place des moyens pour assurer une plus grande mixité. Toutefois, aucune des grandes banques canadiennes n'ont revu leurs objectifs de représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration depuis l'adoption en 2014 de la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Rappelons que cette norme invite la majorité des émetteurs canadiens inscrits à la cote de la Bourse de Toronto à divulguer s'ils ont fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant composer leurs conseils d'administration. Le tableau suivant résume bien la situation :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 33 % de femmes
CIBC	50 %	Au moins 30 % des deux sexes
Scotia	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
Royale	46 %	Au moins 30 % de femmes
TD	38 %	Au moins 30 % des deux sexes

Les banques servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible peut laisser croire que cet objectif est l'idéal à atteindre. Or, il est reconnu qu'il existe davantage de femmes compétentes que de postes à combler et que différents stéréotypes et biais ont freiné leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que la Banque revoie sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration. »

Position de la Banque :

La Banque est fermement engagée dans la promotion de la diversité et croit qu'une représentation diversifiée parmi ses administrateurs, à l'image de la diversité de ses clients, employés et actionnaires, est un incontournable d'une bonne gouvernance.

La Banque s'est donnée comme cible d'atteindre la parité entre les femmes et les hommes et qu'au moins le tiers des administrateurs soient des femmes. Afin d'atteindre cette cible, la Banque s'est engagée à ce que la moitié des candidats sélectionnés pour pourvoir aux postes d'administrateurs soient des femmes et a respecté cet objectif (10 postes d'administrateurs sont devenus vacants depuis 2013 et 5 de ces 10 postes ont été comblés par des femmes). La Banque est la seule institution financière parmi ses pairs à employer cette stratégie, décrite à la [page 42](#) de la Circulaire, afin d'assurer à terme une représentation équilibrée des genres.

Le Conseil est d'avis que l'engagement de la Banque d'avoir un seuil minimum de 33% de femmes au Conseil et de tendre vers la parité est une pratique exemplaire, tenant compte également du petit dénominateur que représente les membres du Conseil.

Par ailleurs, la Politique relative à la diversité du conseil, révisée en 2018, précise, entre autres, que l'objectif du Conseil est que celui-ci soit composé de personnes issues de différents horizons afin de bénéficier de divers points de vue et expériences. À cette fin, le processus de sélection tient compte de la diversité de genre, mais également de caractéristiques telles que l'âge, l'orientation sexuelle, la géographie, l'identification à un groupe ethno-culturel ou un groupe désigné. La Banque promeut la diversité sous toutes ses formes.

En date de l'assemblée annuelle, si tous les candidats proposés à l'élection sont élus, la proportion de femmes siégeant au Conseil atteindra 40 % (soit 6/15), dépassant ainsi le seuil minimum établi par le comité de révision et de gouvernance.

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

PROPOSITION N° 4

Non soumise au vote des Actionnaires

« Compétitivité et protection des renseignements personnels

Il est proposé que le conseil d'administration informe les actionnaires des investissements que la banque entend faire au cours des cinq prochaines années afin de mettre à jour ses systèmes informatiques pour accroître sa compétitivité tout en assurant une meilleure protection des renseignements personnels.

Argumentaire

Dans un récent rapport de PWC sur les banques, le président et chef de la direction de l'Association des banquiers canadiens mentionne que la plupart des banques sont équipées d'anciens systèmes. Exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle et en ajouter les possibilités aux anciens systèmes est évidemment très complexe, autant pour concevoir les solutions que pour les proposer sur le marché. Un tel constat est préoccupant puisque la vétusté des systèmes rend la banque davantage vulnérable aux cyberattaques et diminue son agilité pour explorer tout le potentiel de l'intelligence artificielle.

Conscient de la sensibilité d'une telle information, nous demandons à titre d'actionnaires et de consommateurs de produits financiers, que les informations suivantes soient divulguées :

- Les montants qui seront investis dans les prochaines années afin de moderniser les systèmes;
- L'investissement en perfectionnement du capital humain qui sera déployé afin d'assurer l'adaptation des ressources humaines à ces nouvelles technologies;
- Les moyens retenus par la banque pour accompagner les clients dans l'éventualité de vol de renseignements personnels notamment :
 - Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'alerte dès que des modifications importantes sont observées à son score de crédit, indiquant des transactions inhabituelles;
 - Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects;
 - Restauration de l'identité : prise en charge des démarches pour rétablir l'identité si un membre est victime de vol d'identité.

Nous sommes d'avis que la divulgation de telles informations conforterait tant les actionnaires que les clients dans leurs relations avec la Banque. »

Position de la Banque :

Nous vous référons à la position de la Banque donnée à la proposition no.2 « Création d'un comité des nouvelles technologies ».

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

RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

Siège social

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

Téléphone : 514 394-5000
Internet : bnc.ca

Registraire et agent des transferts

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

Société de fiducie Computershare du Canada

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

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

Pour toute correspondance (adresse postale) :

Société de fiducie Computershare du Canada

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

Toute autre demande peut être adressée aux :

Relations investisseurs

Banque Nationale du Canada

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

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

Communication avec le conseil d'administration

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

CODE DE PROCÉDURE

L'Assemblée de la Banque a pour objectif de faire part des résultats et des projets en cours de la Banque, mais également de connaître l'opinion des Actionnaires au sujet des propositions soumises au vote, tel qu'il est prévu à l'ordre du jour présenté dans la Circulaire, et de répondre à leurs questions.

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

Inscription – Seuls les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables à la date de référence, et leurs fondés de pouvoir, peuvent participer à l'Assemblée. Tous les participants doivent confirmer leur présence et, le cas échéant, obtenir leurs bulletins de vote auprès de l'un des représentants de l'agent des transferts de la Banque qui se trouvent à l'entrée de la salle. Les personnes invitées par la Banque peuvent également assister à l'Assemblée. Ces dernières doivent confirmer leur présence auprès de l'un des représentants de la Banque qui se trouvent à l'entrée de la salle.

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

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

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

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

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

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

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

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

Banque Nationale du Canada est fière de contribuer à la sauvegarde de l'environnement en utilisant des papiers certifiés Ecologo. Imprimé sur du papier certifié FSC® (Forest Stewardship Council®).





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