

ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

21 avril 2017



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











Termes et abréviations utilisés→
Utilisez le tableau situé au dos de ce rabat
afin de faciliter votre lecture.



**N'oubliez pas de voter.
Votre vote est important.**

Bienvenue à la version pdf en ligne de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Nationale du Canada qui a été améliorée grâce à des boutons de navigation et de tâche pour vous aider à naviguer dans le document et à trouver plus rapidement l'information que vous souhaitez obtenir. La table des matières, les renvois aux pages en surbrillance et les adresses URL mènent aux pages et aux sections dans le document ainsi qu'à des sites Internet externes. Les boutons de tâche permettent de rechercher, d'imprimer, d'enregistrer sur un disque et d'afficher des options rapidement, mais pourraient ne pas fonctionner sur tous les navigateurs ou toutes les tablettes.

Boutons de navigation et de tâche

-  Fermer le document
-  Rechercher
-  Imprimer
-  Enregistrer sur un disque
-  Deux pages
-  Une seule page
-  Table des matières
-  Page suivante
-  Page précédente
-  Dernière page consultée

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 21 avril 2017 à 10 h (HAE) ainsi que toute reprise en cas d'ajournement

Banque : Banque Nationale du Canada

BSIF : Bureau du surintendant des institutions financières (Canada)

C/audit : Comité d'audit du Conseil

CGR : Comité de gestion des risques du Conseil

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

Computershare : Société de fiducie Computershare du Canada

Conseil : Conseil d'administration de la Banque

CRG : Comité de révision et de gouvernance du Conseil

CRH : Comité de ressources humaines du Conseil

CSF : Conseil de stabilité financière

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

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

FBN : Financière Banque Nationale

HAE : Heure avancée de l'Est

Hay Group : Korn Ferry Hay Group ltée

HNE : Heure normale de l'Est

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

Membres de la haute direction (au 31 octobre 2016) :

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 et Trésorerie;
- la chef de la direction Marketing et première vice-présidente à la direction, Développement corporatif;
- le premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN inc.;
- le premier vice-président à la direction, Gestion des risques;
- le premier vice-président à la direction, Marchés financiers;
- la première vice-présidente à la direction, Opérations;
- la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises;
- la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives;
- le premier vice-président à la direction, Technologie de l'information; et
- le chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques.

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 et Trésorerie;

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

Ricardo Pascoe – chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques; et

Diane Giard – première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises.

Notice annuelle 2016 : Notice annuelle de la Banque datée du 1^{er} décembre 2016 et déposée le 2 décembre 2016 sur le site Internet bnc.ca et sur le site Internet sedar.com

OPR : Offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités de la Banque

PAAR : Programme d'allocation après retraite

PRI : Programme annuel de rémunération incitative

Rapport annuel 2016 : Rapport annuel de la Banque déposé le 2 décembre 2016 sur le site Internet bnc.ca et sur le site Internet sedar.com, incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2016 ainsi que le rapport de gestion et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant

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

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

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

RTA : Rendement total à l'actionnaire

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

UAD : Unités d'actions différées

UAP : Unités d'actions assujetties à la performance

UAR : Unités d'actions assujetties à des restrictions
Par ailleurs, outre les termes et abréviations décrits précédemment, les termes « dirigeant » et « direction » et les expressions « haut dirigeant », « membre de la haute direction » et « haute direction » se rapportent respectivement aux définitions de « dirigeant » et de « membres de la haute direction » contenues dans la *Loi sur les valeurs mobilières*, L.R.Q., c. V-1.1 et le Règlement 51-102.

Montréal, le 24 février 2017

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du conseil d'administration et aux membres de la direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada qui aura lieu le vendredi 21 avril 2017 à 10 h (HAE), au 4^e étage du [600, rue De La Gauchetière Ouest, à Montréal \(Québec\) Canada](#).

L'assemblée annuelle est pour nous l'occasion de vous faire part de nos réalisations et de nos projets en cours, mais également de connaître votre opinion au sujet des propositions soumises au vote, ainsi que de répondre à vos questions.

Les propositions soumises au vote au cours de l'assemblée annuelle sont décrites dans la circulaire. Nous espérons que vous prendrez le temps d'examiner l'information fournie au sujet de ces propositions.

La circulaire et le [rapport annuel 2016](#) de la Banque sont disponibles sur le site Internet [bnc.ca](#).

Votre participation est importante pour nous. Si vous prévoyez ne pas être présent, vous pouvez tout de même vous exprimer sur les propositions soumises au vote en remplissant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote prévu à cet effet.

La webdiffusion de cet événement sera accessible dans la section « [Relations investisseurs](#) » de notre site Internet, à l'adresse : [bnc.ca/relationsinvestisseurs](#). L'enregistrement de l'assemblée annuelle sera par ailleurs disponible pour réécoute sur notre site Internet jusqu'à la prochaine assemblée.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) Jean Houde
Président du conseil d'administration

(s) Louis Vachon
Président et chef de la direction



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES DE LA BANQUE NATIONALE DU CANADA

Date : **le vendredi 21 avril 2017**
Heure : **10 h (HAE)**
Lieu : **600, rue De La Gauchetière Ouest**
4^e étage
Montréal (Québec) Canada

Aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2016 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
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;
4. nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant;
5. examiner et approuver par résolution la modification du Règlement administratif I – Règlement général de la Banque visant à augmenter le quorum pour toute assemblée d'actionnaires;
6. examiner et approuver par résolution la remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du régime d'options d'achat d'actions de la Banque; et
7. examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie.

Par ordre du conseil d'administration,

BANQUE NATIONALE DU CANADA

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

Montréal, le 24 février 2017

Procédures de notification et d'accès

Cette année, conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, la Banque a choisi de suivre 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 (la « Circulaire »), aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque (l' « Assemblée »), ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement. Les procédures de notification et d'accès permettent un accès plus rapide à la Circulaire, contribuent à la protection de l'environnement en réduisant la consommation d'arbres, d'eau et d'énergie, et aident à réduire les coûts élevés d'impression et d'expédition.

Par conséquent, au lieu de recevoir la Circulaire par la poste, vous pouvez la consulter par voie électronique en vous rendant sur les sites Internet bnc.ca ou sedar.com.

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables recevront tout de même, par la poste, joint à l'avis de convocation de l'Assemblée, un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet de la procédure de vote, veuillez consulter la section « [De quelle façon puis-je exercer mes droits de vote?](#) » du présent avis.

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

Comment obtenir un exemplaire imprimé de la Circulaire?

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir sans frais un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'Assemblée, et dans l'année qui suit la date de dépôt de ladite Circulaire, peuvent en faire la demande en suivant la procédure suivante :

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE	
Procédure	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 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)	
	Et entrez le numéro de contrôle 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 suivant la réception de votre demande. Pour recevoir la Circulaire avant la date limite du vote et la date de l'Assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard le jeudi 6 avril 2017 à 17 h (HAE) . Veuillez prendre note que vous ne recevrez pas un autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, veuillez donc conserver celui que vous avez reçu avec le présent avis pour exercer vos droits de vote. 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.		

Qui peut voter?

Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque dont les actions sont immatriculées au registre de la Banque à leur nom, au nom d'un courtier, d'un autre intermédiaire ou au nom d'un mandataire dûment autorisé le 24 février 2017 à 17 h (HNE), ont le droit de recevoir un avis de convocation et d'exprimer un vote par action ordinaire lors de l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi »).

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, soit le 24 février 2017, 340 798 838 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

De quelle façon puis-je exercer mes droits de vote?

Les détenteurs d'actions ordinaires inscrits peuvent exercer leurs droits de vote en assistant à l'Assemblée ou en remplissant un formulaire de procuration. Si vous ne prévoyez pas assister à l'Assemblée, vous pouvez voter en vous rendant sur le site Internet voteendirect.com ou veuillez remplir, dater et signer le formulaire de procuration ci-joint. Vous pouvez le retourner soit par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1, soit par télécopieur au 1 866 249-7775. Ce formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard le mercredi 19 avril 2017 à 17 h (HAE).

Pour de plus amples renseignements au sujet de la procédure que doivent suivre les détenteurs d'actions ordinaires ayant reçu un formulaire d'instructions de vote, veuillez consulter la [partie 1](#) de la Circulaire et vous reporter aux directives reçues de votre courtier.

Questions des actionnaires 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.

Mise en garde à propos des déclarations prospectives

À l'occasion, la Banque fait des déclarations prospectives écrites et verbales, notamment celles contenues dans les sections « [Perspectives pour la Banque Nationale](#) » et « [Principales tendances économiques](#) » du [Rapport annuel 2016](#), ainsi que dans d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens et d'autres communications, et ce, aux fins de décrire le contexte économique dans lequel la Banque évoluera au cours de l'exercice 2017 et les objectifs qu'elle souhaite atteindre au cours de cette période. Ces déclarations prospectives sont faites conformément aux lois sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada et aux États-Unis. Elles comprennent, entre autres, des déclarations à l'égard de l'économie – notamment les économies canadienne et américaine –, de l'évolution des marchés, des observations concernant les objectifs de la Banque et ses stratégies pour les atteindre, du rendement financier prévu de la Banque et de certains risques auxquels la Banque est confrontée. Ces déclarations prospectives sont habituellement marquées par l'usage de verbes au futur et au conditionnel ou par l'emploi d'expressions comme « prévoir », « croire », « estimer », « projeter », « s'attendre à », « avoir l'intention de » et autres termes ou expressions similaires.

En raison de leur nature même, ces déclarations prospectives supposent l'élaboration d'hypothèses et elles comportent donc nécessairement des risques et des incertitudes d'ordre général et spécifique. Les hypothèses qui ont trait à la performance des économies du Canada et des États-Unis en 2017 et à leurs effets sur les activités de la Banque figurent parmi les principaux facteurs pris en considération au moment de déterminer les priorités et les objectifs stratégiques et de fixer les objectifs financiers, notamment en ce qui a trait à la provision pour pertes sur créances. Au moment d'établir les prévisions concernant la croissance économique en général et dans le secteur des services financiers en particulier, la Banque s'appuie surtout sur les données économiques historiques fournies par les gouvernements du Canada et des États-Unis et leurs organismes.

Il est fort possible que les projections expresses ou implicites contenues dans ces déclarations prospectives ne se réalisent pas ou se révèlent inexactes. La Banque recommande aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations, étant donné que divers facteurs, dont plusieurs sont indépendants de la volonté de la Banque, pourraient faire en sorte que les résultats, les conditions, les mesures ou les événements futurs varient sensiblement des objectifs, attentes, estimations ou intentions figurant dans ces déclarations prospectives. Ces facteurs incluent notamment le risque de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique et le risque environnemental, lesquels sont décrits plus amplement dans la section « [Gestion des risques](#) » débutant à la page 48 du [Rapport annuel 2016](#), et plus précisément la conjoncture économique générale et les conditions du marché financier au Canada, aux États-Unis et dans certains autres pays où la Banque exerce ses activités, y compris la modification à la réglementation touchant les activités de la Banque et influant sur les fonds propres et les liquidités, les modifications apportées aux conventions et méthodes comptables que la Banque utilise à des fins de présentation de sa situation financière, y compris les incertitudes liées aux hypothèses et aux principales estimations comptables, les lois fiscales en vigueur dans les pays où la Banque est présente, principalement le Canada et les États-Unis (y compris la *Foreign Account Tax Compliance Act* (FATCA) des États-Unis), les modifications aux lignes directrices sur les fonds propres et la liquidité ainsi que les instructions relatives à leur présentation et leur interprétation, les changements aux cotes de crédit attribuées à la Banque, et les perturbations potentielles à l'égard des systèmes de technologie de l'information de la Banque, y compris l'évolution des risques liés aux cyberattaques.

La liste des facteurs de risques susmentionnés n'est pas exhaustive. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis dans la section « [Gestion des risques](#) » du [Rapport annuel 2016](#). Les investisseurs et toutes autres personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs susmentionnés ainsi que les incertitudes et les risques qu'ils comportent. À moins que la loi ne l'exige, la Banque ne prévoit pas mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, verbale ou écrite, qu'elle peut faire ou qui peut être faite en son nom de temps à autre.

L'information prospective contenue dans le présent document est destinée à l'interprétation des renseignements contenus dans ce document et pourrait ne pas convenir à d'autres fins.






















	SOMMAIRE	P. 1
1	RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	P. 6
2	ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	P. 12
	Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant	P. 12
	Élection des administrateurs	P. 12
	Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	P. 13
	Nomination de l'auditeur indépendant	P. 14
	Augmentation du quorum pour toute assemblée d'actionnaires	P. 15
	Remise à niveau du nombre d'actions réservées aux fins du Régime d'options	P. 16
	Propositions d'un actionnaire	P. 21
3	CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR	P. 22
4	PRATIQUES DE GOUVERNANCE	P. 32
5	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	P. 50
6	COMITÉS DU CONSEIL	P. 56
	Comité d'audit	P. 57
	Comité de gestion des risques	P. 59
	Comité de révision et de gouvernance	P. 61
	Comité de ressources humaines	P. 63
7	RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	P. 66
	Message aux actionnaires	P. 66
	Politiques et pratiques en matière de rémunération	P. 70
	Gouvernance de la rémunération	P. 73
	Processus d'approbation et de gestion des politiques et programmes de rémunération	P. 80
	Rémunération des membres de la haute direction visés	P. 89
8	AUTRES RENSEIGNEMENTS	P. 121






SOMMAIRE

Sujets soumis au vote des actionnaires	Recommandation du Conseil et de la direction	Page
Élection des administrateurs	▶ En faveur de chacun des candidats	12
Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	▶ En faveur	13
Nomination de l'auditeur indépendant	▶ En faveur	14
Augmentation du quorum pour toute assemblée d'actionnaires	▶ En faveur	15
Remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du Régime d'options	▶ En faveur	16

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

Vous êtes invités à élire les 14 administrateurs qui composeront le Conseil. Ces candidats sont élus à la majorité, individuellement et annuellement. 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 4 de la Circulaire.

Candidats à un poste d'administrateur	Âge	Administrateur depuis	Occupation	Indépendant	Comité	Présence au Conseil et aux comités en 2016	Autres directeurs de sociétés publiques
Raymond Bachand	69	Octobre 2014	Conseiller stratégique, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓		97,3 %	• Transat A.T. inc.
Maryse Bertrand	58	Avril 2012	Administratrice de sociétés	✓	 	100 %	• Metro inc.
Pierre Blouin	58	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓		100 %	• Fortis inc.
Pierre Boivin	63	Avril 2013	Président et chef de la direction, Claridge inc.	✓	 	96,8 %	• La Société Canadian Tire Limitée
André Caillé	73	Octobre 2005	Administrateur de sociétés	✓	  	100 %	• Junex inc.
Gillian H. Denham	56	Octobre 2010	Administratrice de sociétés	✓		100 %	• Chemin de fer Canadien Pacifique limitée • Kinaxis Inc. • Morneau Shepell inc.
Richard Fortin	68	Août 2013	Administrateur de sociétés	✓	  	100 %	• Alimentation Couche-Tard inc. • Transcontinental inc.
Jean Houde	71	Mars 2011	Président du Conseil	✓		100 %	–
Karen Kinsley	60	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓	  	100 %	• Saputo inc.
Julie Payette	53	Avril 2014	Ingénieur, communicateur scientifique et administratrice de sociétés	✓		100 %	–
Lino A. Saputo, Jr. ⁽¹⁾	50	Avril 2012	Chef de la direction et vice-président du conseil d'administration, Saputo inc.	✓		96,9 %	• Saputo inc. ⁽²⁾
Andrée Savoie	45	Avril 2015	Présidente, Acadian Properties Ltd.	✓		100 %	–
Pierre Thabet	59	Mars 2011	Président, Boa-Franc inc.	✓		100 %	• Groupe Canam inc.
Louis Vachon	54	Août 2006	Président et chef de la direction de la Banque		–	100 %	• Molson Coors Brewing Company

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

- Le 26 janvier 2017, Transcontinental inc. a annoncé que Lino A. Saputo, Jr. ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat à titre d'administrateur lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de Transcontinental inc. qui se tiendra le 3 mars 2017.
- Lino A. Saputo, Jr. est aussi administrateur de Warmambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited (« Warmambool »), une société dont Saputo inc. détient le contrôle par l'entremise de sa filiale Saputo Dairy Australia Pty Ltd (« Saputo Australia »). Le 23 février 2017, Saputo Australia a annoncé qu'elle prendrait les mesures nécessaires afin de compléter l'acquisition de l'ensemble des actions restantes de Warmambool. Ceci fait suite à une offre publique d'achat lancée le 31 janvier 2017, en vertu de laquelle Saputo Australia a augmenté sa participation dans Warmambool à plus de 90 %.

Au cours des cinq dernières années, le Conseil :

s'est renouvelé et a accru son efficacité

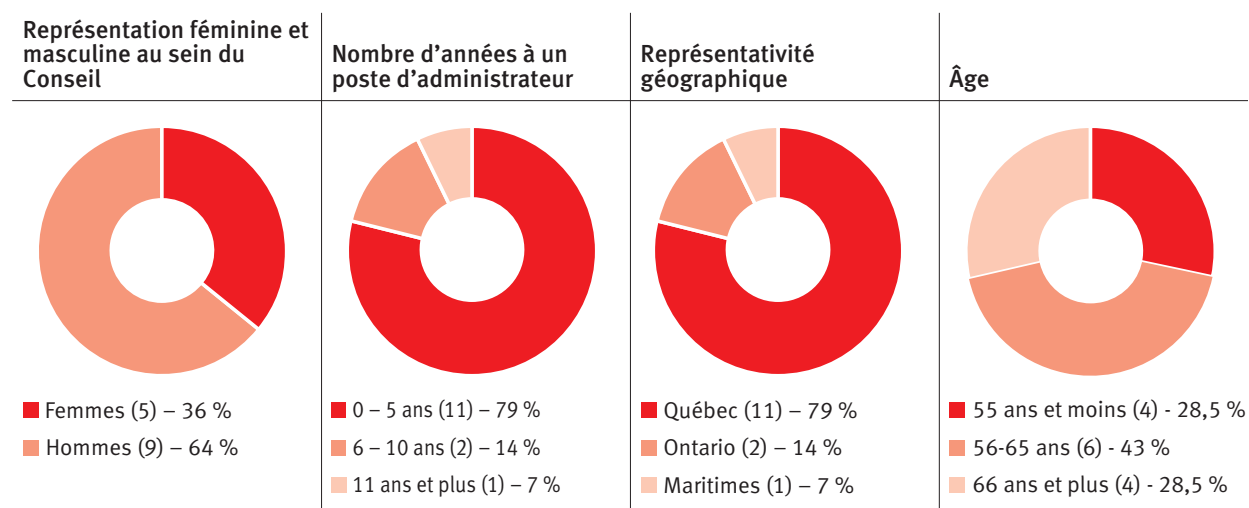
- neuf nouveaux administrateurs se sont joints au Conseil
- le nombre total d'années pendant lesquelles un administrateur peut demeurer en poste a été abaissé à 12 ans
- le Conseil a maintenu son engagement de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi ses administrateurs et a adopté un énoncé relatif à la diversité établissant qu'au moins le tiers des membres du Conseil doivent être des femmes, cible atteinte et dépassée depuis 2014
- la composition des comités du Conseil a été revue et la présidence de tous les comités a été renouvelée
- un nouveau président du Conseil a été nommé
- le Conseil a revu son fonctionnement dans le but d'accroître son efficacité notamment en permettant aux membres de consacrer davantage de temps à l'étude de sujets stratégiques et complexes
- le processus d'évaluation du Conseil a été revu afin d'y inclure une évaluation par les pairs et une évaluation par les membres du bureau de la présidence

a accompli les principales réalisations suivantes

- le programme annuel de rémunération incitative (PRI) a été révisé afin d'inclure une mesure qui reconnaîtra l'amélioration de l'efficacité en lien avec les efforts de la transformation
- le bassin d'expertise au sein du bureau de la présidence a été renforcé
- la répartition de la rémunération différée des dirigeants a été ajustée dans le but de réduire le recours aux options d'achat d'actions
- les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs, des Membres de la haute direction et des preneurs de risques importants ont été révisées à la hausse
- la politique de récupération de la rémunération variable pour les preneurs de risques importants a été mise à jour
- le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération a été mis en place afin d'assister le comité de ressources humaines
- les avantages sociaux et de la retraite de tous les employés de la Banque ont été uniformisés

Les candidats à un poste d'administrateur en quelques données

	Raymond Bachand	Maryse Bertrand	Pierre Blouin	Pierre Boivin	André Cailté	Gillian H. Denham	Richard Fortin	Jean Houde	Karen Kinsley	Julie Payette	Lino A. Saputo, Jr.	Andrée Savoie	Pierre Thabet	Louis Vachon
Compétences et expertises														
Affaires juridiques et réglementaires	✓	✓						✓						
Audit / Finance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commercialisation	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Entrepreneuriat	✓						✓				✓	✓	✓	
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Gouvernance	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓		
Marchés et services financiers		✓				✓	✓	✓	✓					✓
Marchés internationaux				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
Politique publique	✓				✓			✓	✓					
Responsabilité sociale		✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ressources humaines / Rémunération		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologies de l'information et télécommunications		✓	✓	✓						✓	✓			



Éléments clés de nos pratiques de gouvernance		Pages
Taille du Conseil (nombre d'administrateurs)	✓	36
Âge moyen des administrateurs	✓	2
Énoncé en matière de diversité adopté par le Conseil	✓	44
Représentation des femmes au Conseil (36 %) et à la direction (38 %)	✓	44 à 47
Administrateurs indépendants	✓	36
Indépendance de tous les membres des comités	✓	34, 36, 56
Nombre total limité d'années en poste à titre d'administrateur	✓	41
Connaissances financières suffisantes de tous les administrateurs	✓	35
Nombre de réunions du Conseil au cours de l'exercice 2016	✓	22 à 29
Nombre de réunions de comités du Conseil au cours de l'exercice 2016	✓	22 à 29
Exigences remplies en matière de présence aux réunions	✓	22 à 29
Rôles distincts du président du Conseil et du président et chef de la direction	✓	36
Administrateurs élus annuellement et individuellement	✓	12, 41
Politique sur l'élection à la majorité des administrateurs	✓	12
Code de conduite et de déontologie signé et respecté par les administrateurs	✓	37, 43, 44
Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction	✓	13, 14
Processus formel d'évaluation du Conseil en place	✓	40
Programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs en place	✓	42
Programme de formation continue à l'intention des administrateurs en place	✓	42, 43
Dialogue avec les actionnaires	✓	49

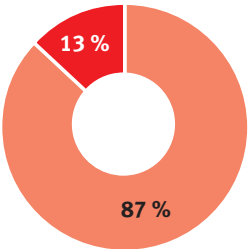
FAITS SAILLANTS 2016 EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

- En 2016, la Banque a déployé des efforts considérables afin que ses programmes de rémunération soutiennent pleinement la transformation organisationnelle. Dans cette optique, la Banque a notamment décidé d'instaurer les mesures ci-dessous à compter de 2017 :
 - Inclure dans le programme annuel de rémunération incitative (PRI) une nouvelle mesure de performance qui reconnaîtra l'amélioration du ratio d'efficacité de la Banque
 - Adapter les programmes de rémunération variable des principaux secteurs d'activité aux efforts de transformation
 - Hausser la proportion de la rémunération variable qui doit être différée pour la majorité des preneurs de risques importants
- Un poste de chef de la transformation a été créé afin de soutenir les efforts d'accélération de la transformation décrits dans le message aux actionnaires :
 - Ricardo Pascoe agit maintenant à titre de chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques, et Denis Girouard lui a succédé à la tête du secteur des Marchés financiers
 - Denis Girouard devient cette année Membre de la haute direction visé

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

1. Rémunérer selon le rendement






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

Pondération de la rémunération directe cible moyenne des Membres de la haute direction visés	Composantes de la rémunération variable		Mesures de rendement
 <p>13 %</p> <p>87 %</p> <p>■ Rémunération fixe ■ Rémunération variable et à risque</p>	Court terme	Prime annuelle	Résultats financiers de la Banque et niveau de performance individuelle
	Moyen terme	UAR	Valeur des actions ordinaires de la Banque
		UAP	Valeur des actions et rendement total à l'actionnaire relatif aux autres banques
	Long terme	Options d'achat d'actions	Valeur des actions ordinaires de la Banque
UAD		Valeur des actions ordinaires de la Banque	

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

2. Favoriser une prise de risque judicieuse

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

Composantes de la rémunération variable		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Court terme	Prime annuelle	 Encaissable après un an										
Moyen terme	Unités d'actions assujetties à des restrictions (UAR)	 Acquisition sur une période de trois ans										
	Unités d'actions assujetties à un critère de performance (UAP)	 Acquisition après trois ans selon le RTA et fourchette d'ajustement plafonnée à 125 % de la cible										
Long terme	Options d'achat d'actions	 Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et options venant à échéance après dix ans										
	Unités d'actions différées (UAD)	 Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et encaissement possible uniquement à la retraite ou à la cessation d'emploi										

- ✓ Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération soutient le Conseil et le comité de ressources humaines dans l'exercice de ses fonctions relatives aux ressources humaines et à la gouvernance de la rémunération. Le comité de gestion des risques du Conseil prend connaissance des rapports présentés par ce groupe de travail au comité de ressources humaines
- ✓ Politique permettant l'annulation et la récupération de la rémunération variable antérieurement octroyée

3. Rétribuer la contribution

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

4. Aligner la vision avec 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 sous forme de rémunération directe depuis son entrée en poste en 2007 à titre de président et chef de la direction s'élevait à 194 \$ en date du 31 décembre 2016. En 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 216 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 97](#) de la Circulaire.

Valeur d'un montant de 100 \$ attribué annuellement en rémunération directe à Louis Vachon entre 2007 et 2016	Valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque effectué à chaque début d'exercice entre 2007 et 2016
Valeur moyenne de 194 \$ (en date du 31 décembre 2016)	Valeur moyenne de 216 \$ (en date du 31 décembre 2016)

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

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

Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Exigence	Multiple atteint
Président et chef de la direction	7 fois	
Louis Vachon		53,0 fois
Autres Membres de la haute direction visés	4 fois	
Ghislain Parent		10,9 fois
Denis Girouard		16,0 fois
Ricardo Pascoe		46,1 fois
Diane Giard		12,9 fois

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

1. RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

Comment obtenir la Circulaire?

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 21 avril 2017 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 24 février 2017 à 17 h (HNE), date de référence aux fins de l'Assemblée, y ont accès en ligne et ce, tel qu'il est prévu au Règlement 51-102 et au Règlement 54-101.

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables recevront tout de même, par la poste, l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque, ainsi qu'un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions permettant d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires. Cet avis de convocation indiquera aux détenteurs inscrits et aux propriétaires véritables comment consulter cette Circulaire en ligne ou comment en obtenir un exemplaire imprimé.

SUIS-JE UN DÉTENTEUR INSCRIT ?	SUIS-JE UN PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE ?
Vous êtes un détenteur inscrit si les actions ordinaires que vous détenez sont immatriculées à votre nom au registre de la Banque.	Vous êtes un propriétaire véritable si les actions ordinaires que vous détenez ne sont pas immatriculées à votre nom au registre de la Banque et sont plutôt détenues en votre nom par un prête-nom, soit un courtier en valeurs mobilières, un autre intermédiaire ou un mandataire dûment autorisé.

PROCÉDURE DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS



RAPIDE



ÉCOLOGIQUE



ÉCONOMIQUE

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables peuvent consulter cette Circulaire par voie électronique en se rendant sur les sites Internet bnc.ca ou sedar.com.

Vous pouvez également demander de recevoir, sans frais, un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'Assemblée et 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.	
	1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays)		Après l'Assemblée, composez le :
	1 866 964-0492 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8714 (autres pays)		Et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.

Pour toutes questions 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 25 000 \$ 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	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Les détenteurs inscrits peuvent adhérer au service de transmission électronique via le site Internet computershare.com/ca-fr en suivant les directives.	Les propriétaires véritables du Canada et des États-Unis peuvent adhérer au service de transmission électronique via le site Internet proxymote.com en utilisant le numéro de contrôle figurant sur leur formulaire d'instructions de vote ou, après l'Assemblée, en communiquant avec leur intermédiaire afin d'obtenir un numéro d'inscription unique.

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

Que contient 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 cerner qui sont 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.

À moins d'avis contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 24 février 2017.

Comment puis-je assister à l'Assemblée?

Vous êtes invité à vous présenter en personne le 21 avril 2017 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/relationsinvestisseurs. 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.

Puis-je voter?

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable et détiez des actions ordinaires de la Banque en date du 24 février 2017 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.

En date du 24 février 2017, 340 798 838 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 un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions de la Banque (quand elle-même et les entités qu'elle contrôle détiennent la propriété véritable de plus de 10 % de l'ensemble des actions en circulation de cette catégorie) 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 des administrateurs et des membres de la haute direction de la Banque, selon l'information la plus récente disponible, aucune personne n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % de l'ensemble des actions ordinaires en circulation de la Banque, ou n'exerce une emprise sur plus de 10 % de ces actions ordinaires en circulation.

De quelle façon puis-je exercer mes droits de vote?

Vous pouvez exercer vos droits de vote au moment qui vous semble le plus approprié, avant ou durant 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.

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Avant l'Assemblée	<p>Voter via le formulaire de procuration</p> <p>Le formulaire de procuration vous permet d'exercer vos droits de vote en indiquant de quelle façon vous désirez voter à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'Assemblée, vous pouvez transmettre vos instructions comme suit :</p>	<p>Voter via le formulaire d'instructions de vote</p> <p>Le formulaire d'instructions de vote vous permet d'exercer vos droits de vote en indiquant de quelle façon vous désirez voter à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote avant la tenue de l'Assemblée, vous pouvez transmettre vos instructions comme suit :</p>
	<p> Allez sur le site Internet suivant : voteendirect.com</p>	<p> Allez sur le site Internet suivant : proxyvote.com</p>
	<p> 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).</p> <p> 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.</p>	<p> Téléphonez au 1 800 474-7501 (pour un service en français) ou au 1 800 474-7493 (pour un service en anglais).</p> <p> Transmettez le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté par télécopieur au 1 905 507-7793 ou au 514 281-8911.</p> <p> Transmettez le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté au verso, par la poste en utilisant l'enveloppe fournie et prévue à cette fin.</p>

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Durant l'Assemblée	<p>Voter en assistant à l'Assemblée</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez vous inscrire dès votre arrivée auprès de Computershare au 4^e étage du 600, rue De La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) Canada.</p> <p>Fondé de pouvoir</p> <p>Le formulaire de procuration vous permet également de nommer à titre de fondé de pouvoir une personne chargée de vous représenter à l'Assemblée et d'y exercer vos droits de vote.</p>	<p>Voter en assistant à l'Assemblée</p> <p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote durant l'Assemblée, veuillez :</p> <ul style="list-style-type: none"> – vous nommer vous-même 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. <p>Fondé de pouvoir</p> <p>Le formulaire d'instructions de vote vous permet également de nommer à titre de fondé de pouvoir une personne chargée de vous représenter à l'Assemblée et d'y exercer vos droits de vote.</p>

De quelle façon puis-je révoquer le contenu d'un formulaire transmis avant l'Assemblée?

Si vous avez transmis un formulaire de procuration ou encore un formulaire d'instructions de vote avant la tenue de l'Assemblée et que vous souhaitez en modifier le contenu, il vous est possible de le faire conformément à la procédure qui suit.

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Procédure	<p>Vous pouvez révoquer votre procuration de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ en déposant un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé : <ul style="list-style-type: none"> – au siège social de la Banque, à l'attention du secrétaire corporatif, Banque Nationale du Canada, 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, soit le jeudi 20 avril 2017 à 17 h (HAE), 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>Vous pouvez révoquer vos instructions de vote en suivant les directives de votre courtier en valeurs mobilières.</p>

Comment puis-je désigner un fondé de pouvoir chargé de me 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.

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 n'est pas une personne physique, 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.

	DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Désigner votre fondé de pouvoir	<p>Via le formulaire de procuration</p> <p>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 style="list-style-type: none"> ✓ par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; ou ✓ par télécopieur au 1 866 249-7775. <p>Votre formulaire de procuration devra être reçu au plus tard le mercredi 19 avril 2017 à 17 h (HAE).</p>	<p>Via le formulaire d'instructions de vote</p> <p>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>Votre formulaire d'instructions de vote doit être reçu avant la date limite et suivant les directives qui y sont indiquées.</p>

De quelle façon mon fondé de pouvoir exercera-t-il les droits de vote rattachés à mes 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
Augmentation du quorum pour toute assemblée d'actionnaires	EN FAVEUR
Remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du Régime d'options	EN FAVEUR

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

Que fera mon fondé de pouvoir en cas de changement ou d'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.

À la 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.

Comment le dépouillement des votes se déroule-t-il et de quelle façon en assure-t-on la 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.

Comment puis-je consulter les résultats des votes?

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

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 2016 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du [Rapport annuel 2016](#) de la Banque, disponible sur son site Internet bnc.ca ainsi que sur le site Internet sedar.com.

Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 14. Les administrateurs sont élus individuellement et annuellement. Tous les candidats proposés à l'élection sont actuellement administrateurs de la Banque.

Les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque ont été recommandés au Conseil par le comité de révision et de gouvernance. Leur nom et un sommaire de leur expérience professionnelle sont présentés dans la [partie 3](#) de la Circulaire. On y précise également les conseils d'administration des sociétés publiques auxquelles les candidats siègent présentement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

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 détenteurs d'actions ordinaires de la Banque.

Vote à la majorité

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

Un administrateur élu dans ces circonstances devra immédiatement offrir sa démission au comité de révision et de gouvernance qui, sauf circonstances exceptionnelles, fera une recommandation en ce sens au Conseil. Avant de faire sa recommandation, le comité évaluera l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires et tiendra compte notamment des causes probables des abstentions, des compétences et des caractéristiques de l'administrateur et de l'ensemble des compétences et caractéristiques du Conseil, ainsi que de la possibilité que cette démission empêche la Banque de se conformer à ses obligations réglementaires. Le Conseil publiera, dans les 90 jours suivant le rapport final sur les résultats du vote, 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 15 avril 2016 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 le site Internet bnc.ca et sur le site Internet sedar.com.

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

La responsabilité de déterminer les objectifs et principes qui sous-tendent l'approche en matière de rémunération de la haute direction de la Banque incombe au Conseil, appuyé en cela 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 détenteurs d'actions de la Banque et reconnaît sa responsabilité quant aux décisions liées à la rémunération de la haute direction. De plus, le Conseil considère qu'il est primordial que les détenteurs d'actions de la Banque soient informés et puissent bien comprendre sur quels principes se fondent ses décisions à cet égard. Ce vote consultatif s'inscrit dans le cadre d'un dialogue continu entre les actionnaires et le Conseil en ce qui a trait à l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

L'an dernier, 91,84 % des actionnaires ont voté en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction et celle-ci a toujours reçu l'approbation d'au moins 91 % des actionnaires depuis la mise en place, en 2010, d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction.

La résolution soumise au vote est la suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada, 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 2017. »

La résolution consultative ci-dessus, sur laquelle les détenteurs d'actions ordinaires sont appelés à se prononcer, ne saurait lier le Conseil. Toutefois, le Conseil 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.

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 2016, le comité d'audit a procédé à la première évaluation complète périodique de la qualité des services et de la performance du cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Cette évaluation a été réalisée conformément aux recommandations de CPA Canada et du Conseil canadien de la reddition de comptes. Elle s'est appuyée entre autres sur le plan d'audit déposé, les zones de risque identifiées, la nature des interventions de Deloitte et les rapports présentés au comité.

Compte tenu des résultats satisfaisants de cette évaluation, le comité d'audit et le Conseil recommandent de voter **EN FAVEUR** de la nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque pour l'exercice débutant le 1^{er} novembre 2016 et se terminant le 31 octobre 2017.

Au cours des cinq derniers exercices, Deloitte a agi en qualité d'auditeur indépendant de la Banque.

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

Pour tout renseignement au sujet des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant, veuillez consulter la section « [Informations sur le comité d'audit](#) » de la [Notice annuelle 2016](#).

Honoraires de l'auditeur indépendant

Chaque année, le comité d'audit recommande au Conseil d'approuver les honoraires à verser à l'auditeur indépendant ainsi que les 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.

	2016 (\$)	2015 (\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	3 044 308	3 699 875
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	1 302 457	1 756 604
Sous-total	4 346 765	5 456 479
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	88 550	97 538
Autres honoraires ⁽⁴⁾	1 264 848	740 041
Total	5 700 163	6 294 058

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

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

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

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

Augmentation du quorum pour toute assemblée d'actionnaires

Le 13 décembre 2016, dans le cadre de la révision continue de ses pratiques de gouvernance, le Conseil a adopté une résolution modifiant le Règlement administratif I – Règlement général de la Banque afin de rehausser le quorum pour toute assemblée d'actionnaires de la Banque, suivant la recommandation du comité de révision et de gouvernance.

Auparavant, le quorum était atteint lorsque 10 détenteurs d'actions conférant droit de vote étaient présents ou représentés par procuration à l'assemblée. Au terme de la modification apportée au Règlement administratif, le quorum est maintenant atteint lorsqu'au moins deux détenteurs d'actions conférant au moins 25 % des droits de vote à l'assemblée sont présents ou représentés par procuration.

Cette modification devra, pour demeurer en vigueur, être confirmée par résolution ordinaire des détenteurs d'actions ordinaires adoptée à la majorité des voix exprimées en personne ou par procuration à l'Assemblée.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la résolution ordinaire suivante :

« Il est résolu de confirmer le remplacement du premier paragraphe de l'article 3.3 du Règlement administratif I – Règlement général de la Banque par le paragraphe suivant :

Le quorum, pour toute assemblée d'actionnaires, est atteint lorsqu'au moins deux (2) détenteurs d'actions conférant au moins vingt-cinq pour cent (25 %) des droits de vote à l'assemblée sont présents ou représentés par procuration. »

Remise à niveau du nombre d'actions réservées aux fins du Régime d'options

Le Régime d'options a été créé le 30 septembre 1993 et adopté à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue en février 1994. Le Régime d'options exige depuis sa création le maintien d'une réserve d'actions ordinaires de la Banque afin de couvrir les options octroyées chaque année aux participants. Cette réserve doit être remise à niveau régulièrement afin que la Banque dispose d'un nombre suffisant d'actions réservées pour couvrir les nouveaux octrois d'options.

La remise à niveau recommandée pour 2017 est moins élevée que les remises à niveau approuvées par les actionnaires dans le passé. Il y a deux raisons principales:

- la diversification des programmes de rémunération à moyen et à long terme de la Banque au cours des dernières années réduit le nombre d'options octroyées annuellement aux participants au Régime d'options; et
- le Conseil estime qu'une remise à niveau réduite comble bien les besoins prévisibles de la Banque et limite au mieux l'effet dilutif du Régime d'options, maximisant ainsi la création de valeur pour les actionnaires.

Le tableau ⁽¹⁾ suivant résume la présente proposition, ainsi que la remise à niveau approuvée en 2012.

	Nombre d'actions ordinaires de la Banque en circulation	Remise à niveau du nombre d'actions réservées approuvées par les actionnaires		Actions réservées après la remise à niveau		Réserve maximale d'actions ordinaires de la Banque réservées aux fins d'émission à la levée d'options en vertu du Régime d'options	
		Nombre d'actions	% des actions en circulation	Nombre d'actions	% des actions en circulation	Nombre d'actions	% des actions en circulation
2012-01-13	321 930 598	11 462 656	3,56 %	32 000 000	9,94 %	32 000 000	9,94 %
2017-01-12	340 719 292	9 000 000	2,64 %	27 191 519	7,98 %	32 000 000	9,39 %

Ainsi, alors que les remises à niveau antérieures de la Banque portaient le nombre d'actions ordinaires réservées à environ 10 % des actions ordinaires de la Banque en circulation, la présente proposition porterait le nombre d'actions ordinaires réservées à environ 8 % des actions ordinaires en circulation.

(1) Certaines données contenues dans ce tableau ont été ajustées pour tenir compte du dividende en actions versé le 13 février 2014 à raison d'une action ordinaire par action ordinaire en circulation.

La Banque a mis en place divers mécanismes pour une saine gestion du Régime d'options

La direction de la Banque est sensible à l'importance qu'accordent les actionnaires à l'émission d'actions additionnelles. Ainsi, la Banque a mis en place divers mécanismes afin d'assurer une saine gestion du Régime d'options :

Pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Attribution rigoureuse

- ✓ La Banque n'effectue qu'un seul octroi d'options par exercice et à une date précise, sans égard aux embauches ni aux nominations de Dirigeants qui surviennent au cours de l'exercice
- ✓ La Banque n'octroie pas d'options à escompte. Leur prix correspond toujours au prix du marché au moment de l'octroi
- ✓ Le prix de levée des options octroyées ne peut pas être révisé à la baisse

Admissibilité au Régime d'options

- ✓ Depuis 2015, seuls les Dirigeants et les Membres de la haute direction sont admissibles au Régime d'options
- ✓ Les octrois d'options ont été remplacés par des octrois d'UAR pour les autres niveaux de cadres seniors, afin notamment de limiter l'effet de dilution
- ✓ Au cours des dernières années, une portion de la rémunération octroyée en options d'achat d'actions a été réduite et remplacée par des UAP et ce, pour tous les Dirigeants
- ✓ Les administrateurs ne sont pas admissibles au Régime d'options de la Banque

Actionnariat et alignement avec les intérêts des actionnaires

- ✓ La Banque a mis en place des exigences en matière d'actionnariat afin d'aligner les intérêts des participants au Régime d'options avec ceux des actionnaires de la Banque
- ✓ La Banque ne permet 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 soient satisfaites

Acquisition échelonnée dans le temps

- ✓ Les options sont acquises sur une période de quatre ans et ont une échéance de 10 ans
- ✓ La Banque n'offre pas de prêts aux participants à la levée des options acquises

Pour plus de détails sur l'ensemble des pratiques de gouvernance et les dispositions entourant le Régime d'options, veuillez-vous reporter aux pages 93 et 94 de la Circulaire. De plus, les informations complémentaires sur le Régime d'options sont présentées aux pages 108 à 109.

Composante déterminante de la rémunération à long terme

Le comité de ressources humaines analyse régulièrement la rémunération globale de la haute direction et a conclu que le Régime d'options est un élément important de motivation et de rétention dans le cadre de la rémunération globale. Le Conseil a conclu qu'il s'agit d'une composante déterminante de la rémunération des Dirigeants au vu des éléments ci-dessous :

- le Régime d'options soutient la stratégie de croissance à long terme de la Banque
- le Régime d'options est une composante importante pour l'attraction et la rétention des talents
- historiquement, les offres publiques de rachat d'actions dans le cours normal des activités faites par la Banque ont permis de contrer l'effet de dilution résultant de l'octroi d'options
- la rémunération globale des participants au Régime d'options est concurrentielle et conforme aux politiques de la Banque
- le Régime d'options assure qu'une portion importante de la rémunération variable est différée à long terme

Dilution modérée

Le Régime d'options a un effet dilutif négligeable au regard des normes actuelles du marché. L'octroi 2016 représente 0,53 % des actions ordinaires en circulation de la Banque, et confirme la tendance à la baisse. En fait, la Banque maintient, depuis 2012, un taux d'absorption annuel inférieur à 1 %, ce qui est conforme aux normes de saine gouvernance prônées par les organismes de gouvernance et les investisseurs institutionnels.

Évolution du taux annuel d'absorption (*burn rate*) de la Banque

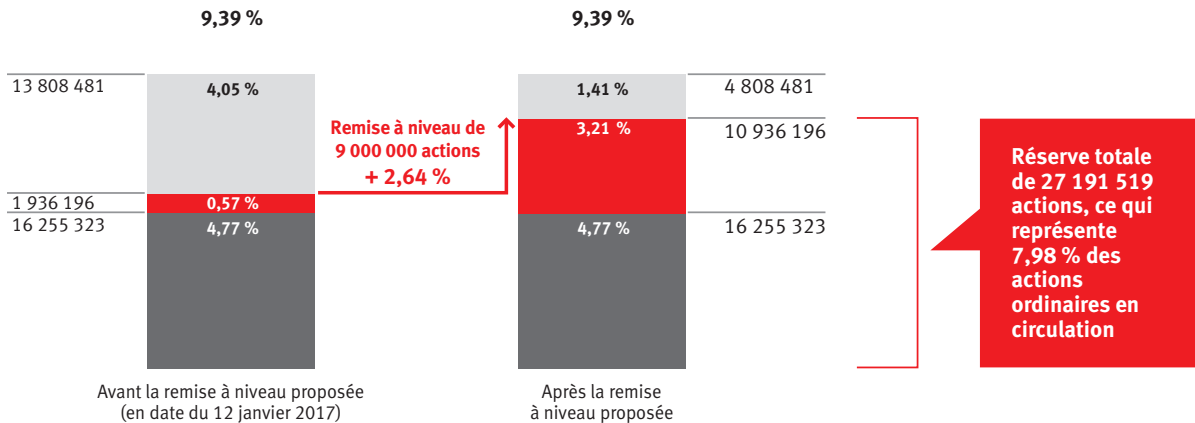


État de la réserve d'actions

En date du 12 janvier 2017, 1 936 196 actions ordinaires réservées demeurent disponibles pour émission suite à la levée d'options non encore attribuées en vertu du Régime d'options. Il est donc prudent de réserver des actions ordinaires additionnelles.

Une demande de remise à niveau de 9 000 000 d'actions ordinaires supplémentaires, soit 2,64 % des actions ordinaires en circulation, permettrait de couvrir les attributions des prochaines années. Cette demande partielle portera le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du Régime d'options à 27 191 519, sur une possibilité maximale de 32 000 000 d'actions ordinaires.

Le graphique ci-dessous représente la répartition du nombre d'actions réservées aux fins du Régime d'options, avant et après la remise à niveau proposée par rapport au total des actions ordinaires de la Banque en circulation.



- Actions exclues de la réserve à la suite de leur émission lors de la levée d'options (avant la remise à niveau proposée)
Actions non réservées dans le cadre de la remise à niveau partielle (après la remise à niveau proposée)
- Actions réservées aux fins d'émission à la levée d'options non encore attribuées
- Actions réservées aux fins d'émission à la levée d'options déjà attribuées

Décision du Conseil et résolution des détenteurs d'actions ordinaires

Compte tenu de ce qui précède, le 13 décembre 2016, le Conseil, sur recommandation du comité de ressources humaines, a autorisé la remise à niveau du nombre d'actions ordinaires de la Banque réservées aux fins d'émission en vertu du Régime d'options de telle sorte que ce nombre corresponde à 8 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 12 janvier 2017. Sous réserve des approbations réglementaires applicables et à celle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque, l'adjonction de 9 000 000 d'actions ordinaires est nécessaire afin que le nombre total d'actions ordinaires de la Banque réservées aux fins d'émission à la levée d'options en vertu du Régime d'options soit établi à 27 191 519, soit 7,98 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 12 janvier 2017.

Les résolutions concernant l'établissement du nombre d'actions ordinaires réservées doivent être adoptées à la majorité des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque, présents ou représentés par procuration et habilités à voter à l'Assemblée. Le Conseil, le comité de ressources humaines et la direction de la Banque recommandent donc de voter **EN FAVEUR** de cette remise à niveau du nombre d'actions ordinaires de la Banque réservées aux fins de la levée des options en vertu du Régime d'options.

Les résolutions sont les suivantes :

« Attendu que, le 13 décembre 2016, le conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») a adopté une résolution afin que le nombre d'actions ordinaires de la Banque réservées aux fins d'émission en vertu du Régime d'options d'achat d'actions de la Banque (le « Régime d'options ») soit remis à niveau de telle sorte que ce nombre corresponde à 8 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 12 janvier 2017;

Attendu que l'adjonction de 9 000 000 d'actions ordinaires était nécessaire afin que le nombre total d'actions ordinaires de la Banque réservées aux fins d'émission à la levée d'options en vertu du Régime d'options soit établi à 27 191 519 actions ordinaires, soit 7,98 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation;

Attendu que le nombre maximal d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission en vertu du Régime d'options demeure à 32 000 000;

Attendu que, le 26 janvier 2017, la Bourse de Toronto a approuvé conditionnellement cette remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées;

Attendu que cette remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées ne prendra effet que lorsqu'elle aura été confirmée par une résolution adoptée par la majorité des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque;

Par conséquent, sur proposition dûment faite et appuyée, il est résolu :

Que le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission en vertu du Régime d'options soit remis à niveau par l'adjonction de 9 000 000 d'actions ordinaires de telle sorte que ce nombre corresponde à 7,98 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 12 janvier 2017; et

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

Propositions d'un actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a transmis à la Banque deux propositions en vue de leur inclusion dans la Circulaire.

Dans le cadre de son programme d'interaction avec les actionnaires, la Banque a eu l'occasion d'échanger avec des représentants du MÉDAC. Cette discussion a notamment porté sur les préoccupations du MÉDAC quant au résultat de vote obtenu par Lino A. Saputo, Jr. lors de l'assemblée annuelle 2016. Tel qu'il est indiqué précédemment dans la Circulaire, M. Saputo ne sollicite pas le renouvellement de son mandat à titre d'administrateur de Transcontinental inc. et quittera son poste le 3 mars 2017. Par conséquent, outre Saputo inc. et l'une de ses filiales, Lino A. Saputo, Jr. est aussi administrateur de Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited (« Warrnambool »), une société dont Saputo inc. détient le contrôle par l'entremise de sa filiale Saputo Dairy Australia Pty Ltd (« Saputo Australia »). Le 23 février 2017, Saputo Australia a annoncé qu'elle prendrait les mesures nécessaires afin de compléter l'acquisition de l'ensemble des actions restantes de Warrnambool. Ceci fait suite à une offre publique d'achat lancée le 31 janvier 2017, en vertu de laquelle Saputo Australia a augmenté sa participation dans Warrnambool à plus de 90 %. M. Saputo est maintenant administrateur d'une seule autre société publique, soit la Banque Nationale du Canada. La Banque est d'avis que ceci devrait répondre aux préoccupations pouvant émerger quant au nombre de conseils d'administration sur lesquels siégeait celui-ci. **Compte tenu des explications fournies par la Banque et à la demande de celle-ci, le MÉDAC a accepté de retirer la proposition qu'il avait transmise à ce sujet.**

La discussion a aussi porté sur les préoccupations du MÉDAC quant au résultat de 91,84 % obtenu par la Banque en 2016 dans le cadre du vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction et de la baisse observée par rapport aux résultats des années précédentes. Or, premièrement, ce résultat demeure très élevé. Deuxièmement, cette baisse s'inscrit dans une tendance observée au sein de l'ensemble des émetteurs canadiens. Elle résulte aussi du vote d'un actionnaire de la Banque opposé à certains programmes de rémunération à moyen et long terme qui sont privilégiés par les émetteurs composant le groupe de référence de la Banque ainsi que la plupart des autres grands émetteurs canadiens. Cet actionnaire européen a confié à la Banque avoir voté de façon indiscriminée à l'égard des émetteurs canadiens et américains dont il détenait des actions. Enfin, à la lumière des renseignements fournis par certains actionnaires en lien avec le vote consultatif, rien ne laisse croire que la baisse en question soit liée au fait que Hay Group agit à titre de conseiller du comité de ressources humaines en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction depuis plus de 10 ans. Tel qu'il est expliqué dans le rapport du comité de ressources humaines inclus dans la [partie 6](#) de la Circulaire et dans la section « [Processus d'approbation et de gestion des politiques et programmes de rémunération](#) » de la [partie 7](#) de la Circulaire, les membres du comité de ressources humaines ont examiné en début d'exercice – tout comme à chaque année, le rendement et l'indépendance de Hay Group. Au terme de cet exercice, ils ont conclu qu'il était opportun d'approuver les mandats prévus au cours de l'exercice qui seront octroyés par la direction de la Banque. Hay Group est le seul conseiller externe canadien présentement capable de fournir au comité de ressources humaines des données comparatives portant sur le secteur bancaire canadien. **Compte tenu des explications fournies par la Banque et à la demande de celle-ci, le MÉDAC a accepté de retirer la proposition transmise à ce sujet.**

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2018 est le lundi 27 novembre 2017 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 publiques 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

	24 février 2017	19 février 2016
Actions ordinaires	490 831	434 899
Unités d'actions différées	108 332	70 770
Valeur (\$)	34 649 596	19 427 803

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 19 février 2016 et du 24 février 2017 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés les 19 février 2016 et 24 février 2017, soit 38,42 \$ et 57,83 \$, respectivement.

RAYMOND BACHAND



Indépendant
69 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis octobre 2014
Résultat des votes en 2016 :
99,55 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gouvernance**
- **Gestion des risques**
- **Politique publique**

Raymond Bachand est, depuis 2014, conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. et président de l'Institut du Québec, un centre de recherche créé par Le Conference Board du Canada et HEC Montréal. Il est également président du conseil d'administration de Tourisme Montréal. 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 vice-président à la planification et au développement de Métro-Richelieu inc. et 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.

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	15/16	93,8 %
Membre du CGR	16/16	100 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	36/37	97,3 %

Sociétés publiques Fonctions au sein des conseils et comités

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
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⁾
							(\$)	UAD	
2016	1 080	5 366	6 446	57,83	372 772	500 000	8 646	74,5 %	– ⁽⁶⁾
2015	1 031	2 363	3 394	38,42	130 397	450 000	11 712	28,9 %	– ⁽⁶⁾

MARYSE BERTRAND

Indépendante
58 ans
Montréal (Québec) Canada
Administratrice depuis avril 2012
Résultat des votes en 2016 :
99,65 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :
– **Affaires juridiques et réglementaires**
– **Gestion des risques**

– **Gouvernance**
– **Technologies de l'information et télécommunications**

Maryse Bertrand est administratrice de sociétés, dont la Caisse de dépôt et placement du Québec, le deuxième fond de pension en importance au Canada, depuis décembre 2016. Elle est également membre du conseil d'administration de Metro inc., et membre du comité de ressources humaines et du comité aviseur en matière de responsabilité sociale du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill. De plus, depuis 2016, elle est membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc., une filiale de la Banque. De 2016 à janvier 2017 elle a été conseillère stratégique et avocate-conseil auprès du cabinet d'avocat Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. et de 2009 à 2015, vice-présidente, Services immobiliers, Services juridiques et avocate-conseil de CBC/Radio-Canada. Elle a également été présidente du conseil d'administration d'ARTV inc. de 2011 à 2015. Elle a reçu de nombreux prix et distinctions, notamment en 2007 la distinction de l'Advocatus Emeritus accordée par le Barreau du Québec en reconnaissance d'une contribution exceptionnelle à la profession juridique. Elle est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université McGill où elle a également suivi une formation en comptabilité à la faculté de Management. Elle est également titulaire d'une maîtrise en gestion du risque de la Stern School of Business de New York University. Elle a participé à diverses formations de la Harvard Business School en développement des cadres supérieurs. Maryse Bertrand est membre du Barreau du Québec.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	16/16	100 %
Présidente et membre du CRG	5/5	100 %
Membre du CGR	16/16	100 %
Total	37/37	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités	
Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2016)		
Metro inc.	2015 à ce jour	– Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature

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		
2016	5 080	10 599	15 679	57,83	906 716	500 000	8 646	181,3 %	Oui
2015	4 915	6 958	11 873	38,42	456 161	450 000	11 712	101,3 %	Oui

PIERRE BLOUIN

Indépendant
58 ans
L'Île-Bizard (Québec) Canada
Administrateur depuis septembre 2016
Résultat des votes en 2016 : –

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :
– **Audit / Finance**
– **Commercialisation**

– **Ressources humaines / Rémunération**
– **Technologies de l'information et télécommunications**

Pierre Blouin est administrateur de sociétés, dont Fortis inc., une société nord-américaine œuvrant dans le secteur de l'électricité et du gaz. 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. Il siège également au conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal, depuis 2015. M. Blouin est détenteur d'un baccalauréat en administration des affaires avec une spécialisation en finance et marketing des HEC Montréal et il est compagnon de l'Association canadienne de gestion des achats.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil ⁽⁷⁾	3/3	100 %
Membre du CRH ⁽⁷⁾	2/2	100 %
Total	5/5	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités	
Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2016)		
Fortis inc.	2015 à ce jour	– Membre du comité de gouvernance et de nomination – Membre du comité des ressources humaines
Manitoba Telecom Services Inc.	2006 - 2014	–

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2016	0	970	970	57,83	56 095	500 000	8 646	11,2 %	– ⁽⁸⁾

PIERRE BOIVIN

Indépendant
63 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis avril 2013
Résultat des votes en 2016 :
99,30 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Responsabilité sociale**

- **Ressources humaines / Rémunération**
- **Technologies de l'information et télécommunications**

Pierre Boivin est depuis 2011 président et chef de la direction de la société d'investissement privé Claridge inc. Il siège au conseil d'administration de Groupe CH inc., société qui gère les activités du Club de hockey Canadien, du Centre Bell, d'evenko et de L'Équipe Spectra inc. En 2012 et 2013, il a également été membre du conseil d'administration de Lumenpulse inc. Il a été membre du conseil d'administration de Qwest Energy Corporation de 2008 à 2012, et de son comité d'audit en 2011 et 2012. De 1999 à 2011, Pierre Boivin a été président et chef de la direction du Club de hockey Canadien, inc. et de L'Aréna des Canadiens inc. Durant cette période, il a également été membre du bureau des gouverneurs de la Ligue nationale de hockey. 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.

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	15/16	93,8 %
Président et membre du C/audit	5/5	100 %
Membre du CRH	10/10	100 %
Total	30/31	96,8 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
La Société Canadian Tire Limitée	2013 à ce jour – Membre du comité d'audit – Membre du comité de la gestion des ressources en personnel de direction et de la rémunération
Sirius XM Canada Holdings Inc.	2005 - 2014 –
Qwest Energy Corporation	2008 - 2012 –

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	
2016	14 581	5 493	20 074	57,83	1 160 879	500 000	8 646	232,1 % Oui
2015	14 464	1 978	16 442	38,42	631 702	450 000	11 712	140,3 % Oui

ANDRÉ CAILLÉ

Indépendant
73 ans
Lac-Brome (Québec) Canada
Administrateur depuis octobre 2005
Résultat des votes en 2016 :
99,33 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gestion des risques**

- **Responsabilité sociale**
- **Ressources humaines / Rémunération**

André Caillé est administrateur de sociétés, dont Junex inc., une société d'exploration pétrolière et gazière auprès de laquelle il agit en qualité de conseiller stratégique senior. De 2009 à 2011, André Caillé a été membre du conseil d'administration et du comité exécutif de l'Association pétrolière et gazière du Québec, après plusieurs années en qualité de président-directeur général et président du conseil d'administration d'Hydro-Québec. Il est détenteur d'un baccalauréat en chimie spécialisée, d'une maîtrise ainsi que d'un doctorat en physico-chimie de l'Université de Montréal. Il a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix Pierre-De Celles, et il a été fait chevalier de la Légion d'honneur de la République française. Il est également Membre de l'Ordre du Canada et Officier de l'Ordre national du Québec. L'Université de Montréal, l'Institut national de la recherche scientifique et le Collège militaire royal du Canada lui ont chacun décerné un doctorat honorifique.

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	16/16	100 %
Président et membre du CRH	10/10	100 %
Membre du C/audit	5/5	100 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	36/36	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
Junex inc.	2008 à ce jour – Président du comité de la 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'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2016	14 171	40 302	54 473	57,83	3 150 173	500 000	8 646	630,0 % Oui
2015	13 527	35 032	48 559	38,42	1 865 637	450 000	11 712	414,6 % Oui

GILLIAN H. DENHAM

Indépendante
56 ans
Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis octobre 2010
Résultat des votes en 2016 :
99,39 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Commercialisation**
- **Marchés et services financiers**
- **Ressources humaines / Rémunération**

Gillian H. Denham est administratrice de sociétés, dont présidente du conseil d'administration de Morneau Shepell inc., société de services-conseils et de technologies en ressources humaines, depuis octobre 2015. Avant d'être présidente du conseil d'administration, elle était membre du comité d'audit depuis 2008. Elle est également, depuis août 2016, membre du conseil d'administration, du comité de gouvernance et des candidatures et du comité d'audit de Kinaxis Inc. Par ailleurs, elle est, depuis septembre 2016, membre du conseil d'administration, des comités de vérification et des finances de Chemin de fer Canadien Pacifique limitée. Elle siège aussi, depuis 2012, au conseil d'administration, qu'elle préside maintenant, et aux comités d'audit et de révision ainsi qu'au comité d'investissement, qu'elle préside depuis 2013, de La Munich, du Canada, Compagnie de réassurance et de La Compagnie d'Assurance Temple. Elle a été membre du conseil d'administration de Penn West Petroleum Ltd. de 2012 à juin 2016. Au cours de cette période, elle a été membre du comité de gouvernance, du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération, qu'elle a présidé de 2014 à 2015. De 2013 à juillet 2016, elle a siégé au conseil d'administration et a été membre du comité de gouvernance ainsi que du comité des ressources humaines et de la rémunération de Markit Ltd. Gillian H. Denham est membre du conseil des gouverneurs et présidente du sous-comité de finance de l'Upper Canada College. Elle détient un baccalauréat ès arts de l'école d'administration de l'Université de Western Ontario et 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)	
Membre du Conseil	16/16	100 %
Membre du CRH	10/10	100 %
Total	26/26	100 %

Sociétés publiques		Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice / Fiduciaire (au cours des cinq dernières années)		(au 31 octobre 2016)
Chemin de fer Canadien Pacifique limitée	2016 à ce jour	- Membre du comité de vérification - Membre du comité des finances
Kinaxis Inc.	2016 à ce jour	- Membre du comité d'audit - Membre du comité de gouvernance et des candidatures
Morneau Shepell inc.	2011 à ce jour	- Présidente du conseil d'administration
Markit Ltd.	2013 -2016	-
Penn West Petroleum Ltd.	2012 -2016	-
Calloway Real Estate Investment Trust	2011 -2012	-

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		
2016	13 337	1 766	15 103	57,83	873 406	500 000	8 646	174,6 %	Oui
2015	13 337	482	13 819	38,42	530 926	450 000	11 712	117,9 %	Oui

RICHARD FORTIN

Indépendant
68 ans
Boucherville (Québec) Canada
Administrateur depuis août 2013
Résultat des votes en 2016 :
99,64 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Commercialisation**
- **Entrepreneuriat**
- **Gestion des risques**

Richard Fortin est administrateur de sociétés, dont Alimentation Couche-Tard inc., une société exploitant des dépanneurs. Il occupait le poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière d'Alimentation Couche-Tard inc. lorsqu'il a pris sa retraite en 2008. Il est alors devenu président du conseil d'administration de cette société, poste qu'il a occupé jusqu'en 2011. Depuis 2009, il est administrateur principal de Transcontinental inc. et est également membre du conseil d'administration et du comité d'audit depuis 2004, comité qu'il préside depuis 2008. De plus, depuis 2005, il est membre du conseil d'administration et du comité de vérification d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, une filiale de la Banque, dont il préside ce comité depuis février 2013. Richard Fortin a été administrateur et membre du comité d'audit de Rona inc. de 2009 à 2013. Il est détenteur d'une licence en sciences de l'administration (option finance) de l'Université Laval.

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	16/16	100 %
Président et membre du CGR	16/16	100 %
Membre du C/audit	5/5	100 %
Total	37/37	100 %

Sociétés publiques		Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)		(au 31 octobre 2016)
Alimentation Couche-Tard inc.	1988 à ce jour	-
Transcontinental inc.	2004 à ce jour	- Administrateur principal - Président du comité d'audit
Rona inc.	2009 - 2013	-

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		
2016	61 399	9 687	71 086	57,83	4 110 903	500 000	8 646	822,1 %	Oui
2015	10 399	5 525	15 924	38,42	611 800	450 000	11 712	135,9 %	Oui

JEAN HOUDE**Indépendant**

71 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis mars 2011
Résultat des votes en 2016 :
99,48 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gouvernance**
- **Marchés et services financiers**
- **Ressources humaines / Rémunération**

Jean Houde est président du Conseil depuis le 10 avril 2014. Il est également président du conseil d'administration de Gaz Métro inc. 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 Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. De 2005 à 2009, il a été sous-ministre des Finances du Québec. Auparavant, il a occupé le poste de président du conseil d'administration et président-directeur général d'Investissement Québec. De 1990 à 2003, Jean Houde a occupé différents postes à la Banque, où il est entré comme premier vice-président, Ressources humaines, et il occupait le poste de premier vice-président, Affaires corporatives au moment de son départ. Il est diplômé en droit et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval. Jean Houde est membre du Barreau du Québec.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités

	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Président et membre du Conseil	16/16	100 %
Membre du CRG	5/5	100 %
Total	21/21	100 %

Sociétés publiques

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
-	-

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2016	14 578	2 049	16 627	57,83	961 539	500 000	8 646	192,3 % Oui
2015	14 397	339	14 736	38,42	566 157	450 000	11 712	125,8 % Oui

KAREN KINSLEY**Indépendante**

60 ans
Ottawa (Ontario) Canada
Administratrice depuis décembre 2014
Résultat des votes en 2016 :
99,59 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gestion des risques**
- **Gouvernance**
- **Ressources humaines / Rémunération**

Karen Kinsley est administratrice de sociétés. Depuis novembre 2015, elle est membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Saputo inc., un transformateur laitier. Au fil de sa carrière de 25 années auprès de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), 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* du Chartered Professional Accountants of 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)	
Membre du Conseil	16/16	100 %
Membre du C/audit ⁽⁹⁾	3/3	100 %
Membre du CGR	16/16	100 %
Membre du CRH	10/10	100 %
Total	45/45	100 %

Sociétés publiques

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
Saputo inc. 2015 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	
2016	9 078	5 306	14 384	57,83	831 826	500 000	8 646	166,3 % Oui
2015	9 078	2 075	11 153	38,42	428 498	450 000	11 712	95,2 % – ⁽¹⁰⁾

JULIE PAYETTE

Indépendante
53 ans
Montréal (Québec) Canada
Administratrice depuis avril 2014
Résultat des votes en 2016 :
99,57 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Gestion des risques**

- **Responsabilité sociale**
- **Technologies de l'information et télécommunications**

Julie Payette est ingénieur, communicateur scientifique et administratrice de sociétés. De 1992 à 2013, Julie Payette a été astronaute et a effectué deux missions dans l'espace. Elle a de plus œuvré plusieurs années comme CAPCOM (Capsule Communicator) au Centre de contrôle des missions de la NASA à Houston et a été astronaute en chef de l'Agence spatiale canadienne. Depuis, elle est activement engagée dans l'élaboration de politiques publiques et la promotion de la science et technologie dans la société. De 2011 à 2016, elle a occupé diverses fonctions dont notamment, chercheur au Woodrow Wilson International Center for Scholars à Washington, D.C., déléguée scientifique du Québec aux États-Unis et directrice du Centre des sciences de Montréal. Elle fait présentement partie du groupe conseil de la Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation et signe des chroniques de vulgarisation scientifique à Radio-Canada. Elle est aussi membre du Comité olympique canadien et de la Faculty of Engineering Advisory Board (FAB) de l'Université McGill et siège aux conseils d'administration de Robotique First Québec, de Jeunesse sans drogue Canada et de l'organisme subventionnaire *À nous le podium* qui détermine les stratégies de financement en sport de haute performance au Canada. Julie Payette est membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec et de l'International Academy of Astronautics. Elle est titulaire d'un baccalauréat international du UWC of the Atlantic au Royaume-Uni, d'un baccalauréat en génie électrique de l'Université McGill et d'une maîtrise en sciences appliquées (génie informatique) de l'University of Toronto. Elle possède une licence de pilote commercial et la désignation d'administrateur de société certifié (ASC). Julie Payette a reçu de nombreuses distinctions, dont 27 doctorats *honoris causa*. Elle est chevalière de l'Ordre national du Québec et Officier de l'Ordre du Canada.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	16/16	100 %
Membre du C/audit	5/5	100 %
Total	21/21	100 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2016)	
-	-

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2016	1 664	4 523	6 187	57,83	357 794	500 000	8 646	71,5 % --(11)
2015	1 470	2 118	3 588	38,42	137 851	450 000	11 712	30,6 % --(11)

LINO A. SAPUTO, JR.

Indépendant
50 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis avril 2012
Résultat des votes en 2016 :
77,57 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Commercialisation**
- **Gestion des risques**

- **Marchés internationaux**
- **Responsabilité sociale**

Lino A. Saputo, Jr. occupe depuis 2004 le poste de chef de la direction et, depuis 2011, celui de vice-président du conseil d'administration de Saputo inc., l'un des plus grands transformateurs laitiers au monde et qui compte 12 500 employés. Il a été membre du conseil d'administration de Transcontinental inc., de 2008 à mars 2017, et également membre du comité des ressources humaines et de rémunération, de 2011 à mars 2017 ^(1,2). Il a également été membre du comité de régie d'entreprise de cette société de 2008 à 2011. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en 2011 la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr. Il détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Concordia.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	15/16	93,8 %
Membre du CGR	16/16	100 %
Total	31/32	96,9 %

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2016)	
Saputo inc. ^(1,3)	2001 à ce jour
Transcontinental inc. ^(1,2)	2008 - 2017
	- Vice-président du conseil d'administration
	- Membre du comité des ressources humaines et 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'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2016	15 409	8 642	24 051	57,83	1 390 869	500 000	8 646	278,1 % Oui
2015	15 301	5 797	21 098	38,42	810 585	450 000	11 712	180,1 % Oui

ANDRÉE SAVOIE



Indépendante
45 ans
Dieppe (Nouveau-Brunswick) Canada
Administratrice depuis avril 2015
Résultat des votes en 2016 :
99,58 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Commercialisation**
- **Entrepreneuriat**
- **Responsabilité sociale**

Andrée Savoie est, depuis juin 2016, présidente et membre du conseil d'administration d'Acadian Properties Ltd., compagnie de développement et de gestion immobilière dans les provinces Maritimes, dont elle a été auparavant directrice générale. Elle a occupé de 2007 à 2015 le poste de présidente et directrice générale de La Construction Acadienne (1991) Ltée. Elle est, depuis 2011, membre du conseil d'administration ainsi que du comité de placements d'Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie. De plus, elle est membre du comité de ressources humaines, depuis février 2016, et a été membre des comités d'audit et de révision de 2011 à 2015. Depuis 2015, elle siège également au conseil d'administration de la Fondation du YMCA du Grand Moncton Inc. Engagée dans sa communauté, elle est membre du comité *Présents pour les jeunes*, région Atlantique de la Banque, et elle est cofondatrice et présidente de Carrefour 250, événement annuel amassant des fonds pour un refuge pour femmes et enfants victimes de violence familiale. Elle est détentrice d'un baccalauréat en génie chimique de l'Université McGill et d'une maîtrise en sciences appliquées de l'Université d'Ottawa. Elle a obtenu le titre d'administratrice accréditée (IAS.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités

	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	16/16	100 %
Membre du C/audit	5/5	100 %
Total	21/21	100 %

Sociétés publiques Fonctions au sein des conseils et comités

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
–	–

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD ⁽³⁾	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁵⁾
						(\$)	Actions/UAD	
2016	2 533	3 356	5 889	57,83	340 560	500 000	8 646	68,1 % – ⁽¹⁴⁾
2015	986	747	1 733	38,42	66 582	450 000	11 712	14,7 % – ⁽¹⁴⁾

PIERRE THABET



Indépendant
59 ans
St-Georges (Québec) Canada
Administrateur depuis mars 2011
Résultat des votes en 2016 :
99,65 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- **Audit / Finance**
- **Commercialisation**
- **Entrepreneuriat**
- **Gestion des risques**

Pierre Thabet est président de Boa-Franc inc. depuis 1983, un manufacturier canadien de planchers de bois franc prévernés. Il est aussi président de Prolam SEC depuis 1997, un manufacturier de planchers de remorques. Il est gestionnaire du patrimoine familial qui investit dans divers secteurs de l'économie. Depuis 2006, il siège sur le conseil d'administration de Groupe Canam inc. dont il est également membre du comité d'audit depuis 2011, et a été 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)	
Membre du Conseil	16/16	100 %
Membre du CGR	16/16	100 %
Total	32/32	100 %

Sociétés publiques Fonctions au sein des conseils et comités

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
Groupe Canam inc. 2006 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	
2016	183 835	10 273	194 108	57,83	11 225 265	500 000	8 646	2 245,0 % Oui
2015	183 643	7 356	190 999	38,42	7 338 182	450 000	11 712	1 630,7 % Oui

LOUIS VACHON



**Non indépendant
(membre de la direction)**
54 ans
Beaconsfield (Québec) Canada
Administrateur depuis août 2006
Résultat des votes en 2016 :
98,56 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Louis Vachon est président et chef de la direction de la Banque, depuis 2007. En 2006 et 2007, il a occupé le poste de chef de l'exploitation de la Banque. Il a occupé le poste de président du conseil d'administration de Gestion de portefeuille Natcan inc. de 2004 à 2006. De 2005 à 2006, il a en plus assumé le rôle de président du conseil, président et chef de la direction de FBN. Louis Vachon a commencé sa carrière en 1985 chez Citibanque Canada et s'est joint, en 1986, à Lévesque Beaubien Geoffrion inc., maintenant Financière Banque Nationale inc., où il a occupé le poste de vice-président jusqu'en 1990. De 1990 à 1996, il a été à l'emploi de BT Bank of Canada, la filiale canadienne de Bankers Trust, où il a agi notamment en qualité de président et chef de la direction de 1994 à 1996. Louis Vachon s'est joint de nouveau à la Banque en 1996, d'abord comme président et chef de la direction de Gestion de placements Innocap inc., puis, en 1998, il accédait au poste de premier vice-président, Trésorerie et Marchés financiers de la Banque. Louis Vachon est membre du conseil d'administration des filiales de la Banque : Groupe Banque Nationale inc. et Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc. Il est également membre du conseil d'administration de Groupe CH inc. depuis 2016. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie du Bates College et d'une maîtrise en finance internationale de The Fletcher School. Il détient également le titre de CFA. L'Université d'Ottawa et l'Université Bishop's 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 et est Membre de l'Ordre du Canada.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités

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	16/16	100 %
Total	16/16	100 %

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

Sociétés publiques

Sociétés publiques	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2016)
Molson Coors Brewing Company	2012 à ce jour – Président du comité des finances
Corporation Fiera Capital	2012 – 2017 –

Titres détenus ⁽¹⁵⁾

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Valeur de l'action ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat ⁽¹⁶⁾
2016	154 086	57,83	8 910 793	Oui
2015	152 351	38,42	5 853 325	Oui

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

- (1) Les informations présentent la situation en date du 24 février 2017 pour l'année 2016, et en date du 19 février 2016 pour l'année 2015.
- (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 5](#) 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 24 février 2017 pour l'année 2016 et en date du 19 février 2016 pour l'année 2015.
- (5) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « [Exigences en matière d'actionnariat](#) » de la [partie 5](#) de la Circulaire.
- (6) Raymond Bachand dispose d'un délai de cinq ans à partir du 29 octobre 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (7) Pierre Blouin a été nommé membre du Conseil et du comité de ressources humaines le 1^{er} septembre 2016.
- (8) Pierre Blouin dispose d'un délai de cinq ans à partir du 1^{er} septembre 2016, soit la date de son entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (9) Karen Kinsley a été nommée membre du comité d'audit le 15 avril 2016.
- (10) Karen Kinsley dispose d'un délai de cinq ans à partir du 3 décembre 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (11) Julie Payette dispose d'un délai de cinq ans à partir du 10 avril 2014, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (12) Le 26 janvier 2017, Transcontinental inc. a annoncé que Lino A. Saputo, Jr. ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat à titre d'administrateur lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de Transcontinental inc. qui se tiendra le 3 mars 2017.
- (13) Lino A. Saputo, Jr. est aussi administrateur de Warrnambool Cheese and Butter Factory Company Holdings Limited (« Warrnambool »), une société dont Saputo inc. détient le contrôle par l'entremise de sa filiale Saputo Dairy Australia Pty Ltd (« Saputo Australia »). Le 23 février 2017, Saputo Australia a annoncé qu'elle prendrait les mesures nécessaires afin de compléter l'acquisition de l'ensemble des actions restantes de Warrnambool. Ceci fait suite à une offre publique d'achat lancée le 31 janvier 2017, en vertu de laquelle Saputo Australia a augmenté sa participation dans Warrnambool à plus de 90 %.
- (14) Andrée Savoie dispose d'un délai de cinq ans à partir du 15 avril 2015, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (15) 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, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.
- (16) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « [Exigences en matière d'actionnariat](#) » de la [partie 7](#) de la Circulaire.

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

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

- Gillian H. Denham, qui a siégé du 13 juin 2012 au 23 juin 2016 au conseil d'administration de Penn West Petroleum Ltd., une société qui a fait l'objet d'ordonnances d'interdiction d'opérations sur ses titres suite à l'annonce au mois de juillet 2014 par Penn West Petroleum Ltd. de la révision de certaines de ses pratiques comptables et du retraitement de ses états financiers. Ces ordonnances ne sont plus en vigueur depuis le 23 septembre 2014.

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

- Pierre Boivin, qui a siégé jusqu'au 26 novembre 2009 au conseil d'administration de Toptent inc., une société qui a déposé, le 30 avril 2010, une proposition commerciale auprès de ses créanciers. Le 3 août 2010, Toptent inc. s'est libérée de la proposition;
- André Caillé, qui a siégé jusqu'au 21 juillet 2009 au conseil d'administration de Quebecor World Inc., une société qui s'est placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) et sous la protection du chapitre 11 du titre 11 (*Bankruptcy*) du *United States Code* le 21 janvier 2008. Le titre de Quebecor World Inc. a été radié de la cote du New York Stock Exchange le 22 janvier 2008. Le 21 juillet 2009, Quebecor World Inc. s'est libérée des régimes de protection canadien et américain. Cette entité a ensuite été connue sous la dénomination sociale Imprimerie World Color inc. jusqu'à la conclusion d'un plan d'arrangement avec Quad/Graphics inc. en juillet 2010; et
- Richard Fortin, qui a siégé jusqu'au 6 août 2015 au conseil d'administration de Les Jardins Val-Mont inc., une société qui a déposé, le 8 juillet 2016, une proposition concordataire auprès de ses créanciers. Le 8 septembre 2016, le tribunal a approuvé la proposition concordataire.

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 de la Banque 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.

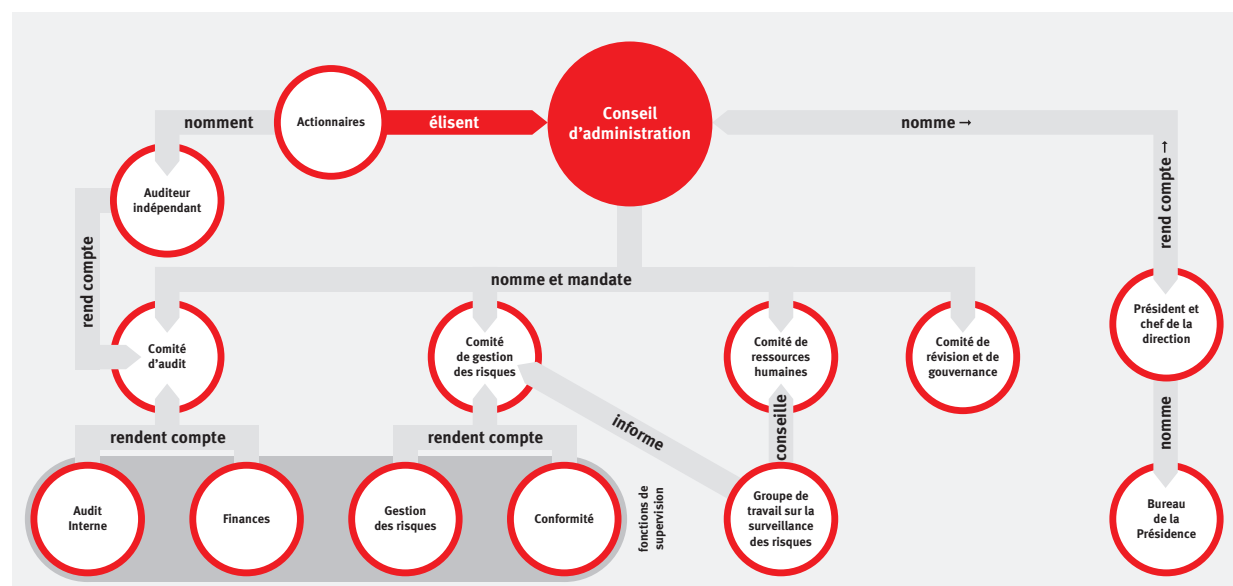
4. PRATIQUES DE GOUVERNANCE

INTRODUCTION

Le Conseil estime que la gouvernance est un outil efficace pour accroître son influence, son efficacité et son indépendance, et qu'une saine gouvernance favorise le bon fonctionnement de la Banque et bénéficie à ses clients, ses employés et ses actionnaires.

La gouvernance de la Banque consiste en un ensemble de structures, de politiques et de processus conformes à la réglementation pertinente. La première de ces structures est le Conseil, appuyé 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 bénéficie, pour réaliser son mandat, des recommandations issues des quatre fonctions de supervision de la Banque, soit l'Audit interne, la Gestion des risques, la Conformité et les Finances. Celles-ci soutiennent le Conseil en vérifiant l'efficacité des contrôles au sein des unités d'exploitation et en veillant à ce que les activités, les résultats et l'exposition aux risques soient déclarés de façon fiable.



Les politiques et processus de gouvernance du Conseil lui permettent de réaliser son objectif de saine gouvernance et de répondre aux exigences des autorités qui régissent la Banque, y compris le BSIF, les ACVM et la Bourse de Toronto.

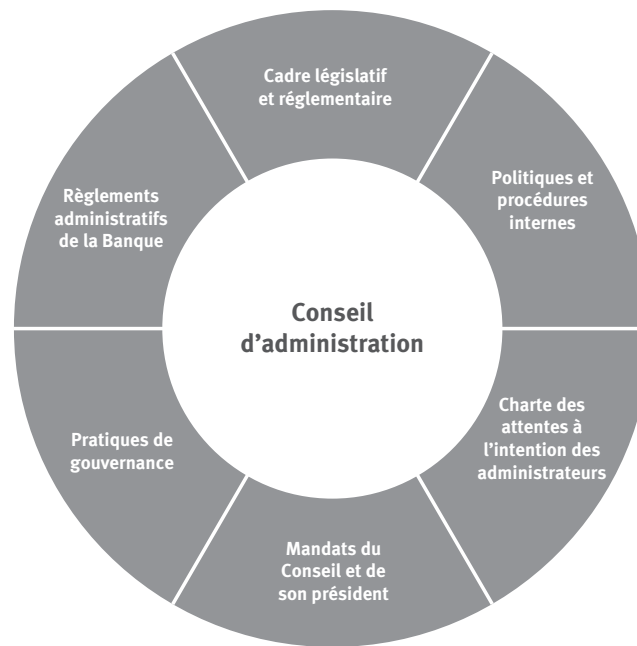
Le Conseil a énoncé ses pratiques de gouvernance dans un document disponible dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rôle et responsabilités

Le Conseil a pour principal devoir d'établir l'orientation et de surveiller la gestion et les activités de la Banque, de protéger son actif, ainsi que d'en assurer la viabilité, la rentabilité et le développement. Il fait part de cette orientation à la direction par l'intermédiaire du président et chef de la direction de la Banque, qui veille à leur mise en œuvre. La direction assure la gestion courante des activités de la Banque en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par le Conseil et conformément aux lois et règlements en vigueur.

Le rôle et les responsabilités du Conseil sont délimités par six facteurs.



Les principales responsabilités du Conseil sont les suivantes :

Revoir et approuver les objectifs, la stratégie et les plans opérationnels	Promouvoir une culture d'éthique commerciale et d'intégrité	Assurer le respect des lois et règlements pertinents et une gouvernance éclairée
Veiller à une gestion efficace des risques	Superviser la gestion	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'actionariat

Le mandat du Conseil énonce plus en détail les responsabilités du Conseil. La Banque publie dans la sous-section consacrée à la gouvernance de son site Internet bnc.ca, sous l'onglet « À propos de nous », les mandats du Conseil et de ses quatre comités permanents. Le mandat du Conseil est également disponible sur le site Internet sedar.com et il est intégré par renvoi à la présente Circulaire.

Le Conseil élabore et approuve son propre mandat ainsi que celui de son président. Il les évalue et les revoit périodiquement de sorte qu'ils demeurent conformes à la législation en vigueur et reflètent adéquatement les devoirs et responsabilités du Conseil et de son président. Les modifications apportées à ces mandats sont soumises au Conseil pour approbation. Les modifications apportées au mandat du président du Conseil sont approuvées en l'absence de ce dernier.

Conseillers externes

Le Conseil et chacun de ses comités peuvent engager, lorsqu'ils le jugent à propos, des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants pour les aider dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Ils peuvent définir leur mandat et fixer leur rémunération. La Banque acquitte les coûts relatifs à ces conseillers. Avant d'engager de tels conseillers, le Conseil ou le comité visé évalue la nature des mandats qui leur ont été confiés par la Banque, le cas échéant, afin de vérifier que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance. Exceptionnellement, le président du Conseil ou le président du comité visé pourra évaluer lui-même l'indépendance des conseillers, définir leur mandat et procéder à leur engagement; le Conseil ou le comité visé devra alors par la suite confirmer l'évaluation de l'indépendance des conseillers faite par le président du Conseil ou le président du comité visé, et ratifier leur engagement. 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.

PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le président du Conseil est indépendant au sens défini par les ACVM. Il assume la direction du Conseil dans l'intérêt de la Banque, de ses actionnaires et de ses clients, et il en dirige les activités. Il s'acquitte des responsabilités qui lui sont dévolues en vertu de la législation en vigueur. 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 responsabilités de manière efficace et indépendante, et il attribue diverses tâches à différents membres du Conseil, le cas échéant. Il voit aussi 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.

Le président du Conseil veille également à ce que celui-ci dispose des ressources et des informations nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités. Il 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. Il 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.

Enfin, le président du Conseil ne dispose pas d'un vote prépondérant en cas d'égalité des votes des membres du Conseil.

Le mandat du président du Conseil peut être consulté dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « [À propos de nous](#) ».

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 nomme les membres des comités et leurs présidents parmi les administrateurs, et ceux-ci doivent répondre aux critères d'admissibilité établis par toute législation en vigueur, de même qu'aux normes d'indépendance définies par les ACVM. La Banque divulgue annuellement la liste des membres de chacun des comités dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction; ces renseignements sont aussi disponibles dans la sous-section consacrée à la gouvernance du site Internet bnc.ca, sous l'onglet « [À propos de nous](#) ».

Il est prévu que les membres des 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. Ils font régulièrement rapport au Conseil de leurs activités.

Le président du Conseil peut assister en qualité d'invité aux réunions de chacun des comités dont il n'est pas membre.

Suivant les recommandations du comité de révision et de gouvernance, le Conseil élabore et approuve les mandats de ses comités et le mandat des présidents des comités. Les comités du Conseil examinent régulièrement leur mandat respectif ainsi que celui de leur président et en recommandent l'approbation au Conseil, afin de s'assurer qu'ils reflètent adéquatement leur fonctionnement, leurs activités et leurs responsabilités et celles de leur président, tout en respectant la législation en vigueur.

Pour de plus amples renseignements au sujet des comités permanents du Conseil, veuillez consulter la [partie 6](#) de la Circulaire.

CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION ET ENCADREMENT

Composition du Conseil

Compétences

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

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

- l'administrateur doit consacrer le temps et l'énergie nécessaires pour assumer pleinement ses obligations envers la Banque;
- l'administrateur doit faire preuve de leadership, d'initiative et de proactivité, et doit se préparer adéquatement afin de participer activement aux discussions lors des réunions du Conseil ou des comités dont il fait partie;
- l'administrateur doit se tenir au fait des activités et des affaires de la Banque et maintenir ses compétences financières à jour; et
- l'administrateur doit avoir un comportement intègre et honnête et respecter notamment le Code de conduite et de déontologie de la Banque, de même que tous les aspects importants du code de conduite des administrateurs et dirigeants de toute société dont il est l'administrateur ou le dirigeant.

Des critères de sélection décrivant notamment les aptitudes recherchées aux fins de la mise en nomination d'un administrateur et de la recommandation en vue de la réélection d'un administrateur en poste, le cas échéant, sont élaborés par le comité de révision et de gouvernance et sont approuvés 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 candidat à un poste d'administrateur doit démontrer plusieurs aptitudes, y compris des connaissances financières suffisantes compte tenu de l'ampleur et de la complexité des affaires de la Banque, et un solide jugement d'affaires. En outre, le candidat à un poste d'administrateur doit se démarquer par sa capacité à réagir et à prendre des décisions objectives et éclairées, par son esprit d'initiative, l'indépendance de son jugement et sa capacité à assumer des responsabilités au sein des comités du Conseil.

Le Conseil est d'avis que l'ensemble des candidats à un poste d'administrateur permet de réunir et maintenir les connaissances, les compétences, l'expertise, la représentation géographique, la diversité et le nombre d'administrateurs dont il a besoin pour prendre des décisions éclairées, composer adéquatement ses comités et planifier la relève.

Pour de plus amples renseignements au sujet des principales compétences et expertises des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque, veuillez consulter le [Sommaire](#) de la Circulaire.

Taille et composition du Conseil

Le Conseil est composé de 12 à 18 administrateurs. 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 ses règlements administratifs.

Les administrateurs doivent respecter tous les critères d'éligibilité établis par la Loi, par toute autre législation à laquelle doit se conformer la Banque ainsi que par toute règle interne établie par le Conseil. Tous les administrateurs sont résidents canadiens.

Pour de plus amples renseignements au sujet des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque, veuillez consulter le [Sommaire](#) ainsi que la [partie 3](#) de la Circulaire.

Indépendance

Outre le président et chef de la direction de la Banque, tous les membres du Conseil sont indépendants au sens défini par les ACVM. Tous les membres des comités du Conseil sont également indépendants. Les administrateurs respectent par ailleurs le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* (Canada) pris en vertu de la Loi.

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

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'indépendance des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque, veuillez consulter le [Sommaire](#) ainsi que la [partie 3](#) de la Circulaire.

Jusqu'à leur départ du Conseil le 15 avril 2016, Louise Laflamme et Roseann Runte ont agi en qualité d'administratrices indépendantes au sens défini par les ACVM. Lawrence S. Bloomberg, quant à lui, a agi en qualité d'administrateur non indépendant, puisqu'il était un conseiller rémunéré par une filiale de la Banque.

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 l'attention du comité de révision et de gouvernance. Le Conseil revoit ensuite l'évaluation d'indépendance faite par le comité de révision et de gouvernance.

Au cours de l'exercice 2016, les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque et des administrateurs non indépendants, à chaque réunion du Conseil ou d'un de ses comités, tel qu'il était prévu à l'ordre du jour de chaque réunion.

Afin de faciliter les discussions franches et ouvertes, il est prévu que les membres indépendants du Conseil et des comités se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune des réunions du Conseil.

Finalement, le Conseil s'assure que les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque soient distinctes.

Intégrité

Les administrateurs de la Banque agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance dans le cadre de leurs devoirs et 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 couvrant 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 candidat à un poste d'administrateur doit jouir d'une réputation d'intégrité et d'honnêteté, il doit être reconnu comme une personne qui accomplit son devoir de fiduciaire envers les sociétés dont il est ou a été administrateur et doit avoir respecté tous les éléments importants du code de conduite des administrateurs et dirigeants de ces sociétés. 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.

Conflits d'intérêts

Les administrateurs s'engagent par écrit à se conformer aux normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts, et ils renouvellent leur engagement annuellement. Ils doivent éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent avec la Banque. Tout administrateur ayant un intérêt dans un contrat ou une opération d'importance avec la Banque doit dès que possible divulguer la nature et l'étendue de cet intérêt au président du Conseil ou à la présidente du comité de révision et de gouvernance, conformément à la législation en vigueur. Il doit s'absenter de la réunion pendant l'examen du contrat ou de l'opération et s'abstenir de voter à ce sujet, sauf exception prévue par la législation en vigueur. Par ailleurs, le secrétaire corporatif reçoit régulièrement, de la part des administrateurs, confirmation de l'existence ou de l'absence de conflits d'intérêts, ce qui garantit une divulgation complète.

Disponibilité

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. L'administrateur qui se trouve dans l'impossibilité de le faire doit en aviser dès que possible le président du Conseil ou le président du comité concerné, puis communiquer avec lui afin d'obtenir un compte-rendu des discussions tenues lors 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 2016, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 98,6 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 100 %, et chaque candidat a assisté à au moins 93,8 % des réunions auxquelles il a été convoqué.

Le tableau suivant fait état de l'assiduité des administrateurs qui ont cessé de siéger au Conseil et à ses comités au cours de l'exercice 2016.

Membres	Conseil		C/audit	CGR	CRG	CRH	Total pour les comités		Total combiné	
Lawrence S. Bloomberg ⁽¹⁾	7/7	100 %							7/7	100 %
Louise Laflamme ⁽²⁾	6/7	85,7 %	2/2			6/6	8/8	100 %	14/15	93,3 %
Roseann Runte ⁽³⁾	7/7	100 %			5/5		5/5	100 %	12/12	100 %
Taux moyen de présence à toutes les réunions		95,2 %	100 %		100 %	100 %		100 %		97,1 %

(1) Lawrence S. Bloomberg n'est plus membre du Conseil depuis le 15 avril 2016.

(2) Louise Laflamme n'est plus membre du Conseil, du comité d'audit et du comité de ressources humaines depuis le 15 avril 2016.

(3) Roseann Runte n'est plus membre du Conseil et du comité de révision et de gouvernance depuis le 15 avril 2016.

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 2016, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Directorats externes

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

Le Conseil considère que le fait qu'un administrateur de la Banque siège au conseil d'administration d'une autre société publique 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.

Aucun des candidats à un poste d'administrateur ne siège à plus de quatre conseils d'administration de sociétés publiques outre celui de la Banque.

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

Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter les sommaires de l'expérience professionnelle des candidats à un poste d'administrateur présentés à la [partie 3](#) de la Circulaire.

La société publique dont plus d'un candidat à un poste d'administrateur de la Banque est administrateur, ainsi que le comité de cette société publique dont l'un de ces candidats est membre, le cas échéant, est indiquée dans le tableau suivant :

Société publique	Administrateur	Comité(s) de la société publique dont est membre le candidat à un poste d'administrateur
Saputo inc.	Karen Kinsley	Membre du comité d'audit
	Lino A. Saputo, Jr.	Vice-président du conseil d'administration

Richard Fortin et Lino A. Saputo, Jr. sont tous deux membres du conseil d'administration de Transcontinental inc. Toutefois, le 26 janvier 2017, Transcontinental inc. a annoncé que Lino A. Saputo, Jr. ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat à titre d'administrateur lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de Transcontinental inc. qui se tiendra le 3 mars 2017.

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

Changement de statut

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

Planification de la relève du Conseil

Le Conseil supervise le processus de planification de la relève du Conseil mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance, y compris l'établissement et la révision périodique d'une liste de candidats potentiels à un poste d'administrateur en tenant compte des critères préétablis.

Le Conseil sélectionne des candidats dont les compétences sont complémentaires à celles de ses membres actuels.

Au cours de l'exercice 2016, les administrateurs ont participé à plusieurs discussions portant sur la planification de la relève du Conseil et ont enrichi la liste permanente de candidats potentiels établie par le comité de révision et de gouvernance. La présidente de ce comité a eu des discussions et des rencontres avec plusieurs candidats potentiels.

Évaluation de la performance

Le Conseil évalue régulièrement sa performance et son efficacité, de même que celles de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs dans le cadre de l'exécution de leur mandat, suivant un processus mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance.

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 leurs présidents respectifs, d'évaluer son propre apport comme membre du Conseil et membre de comité ainsi que de fournir une rétroaction sur la contribution de ses pairs. Le processus est le suivant :

Questionnaire

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.

Une fois les questionnaires complétés, la présidente du comité de révision et de gouvernance reçoit 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

Le président du Conseil rencontre individuellement chaque administrateur pour discuter de ses observations.

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.

La présidente 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).

Par la suite, le président du Conseil et la présidente du comité de révision et de gouvernance se rencontrent pour analyser les résultats, lesquels seront présentés au comité de révision et de gouvernance.

Plan d'action et rapport au Conseil

Le comité de révision et de gouvernance tient une séance au cours de laquelle les membres discutent et revoient 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.

Il évalue aussi la performance individuelle des administrateurs et détermine s'il est opportun de proposer la candidature de chacun d'entre eux en vue de leur réélection lors de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque.

Le cas échéant, le comité de révision et de gouvernance élabore un plan d'action à la suite de ces discussions.

Le président du Conseil et la présidente 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.

Au cours de l'exercice 2016, le questionnaire d'évaluation de la Banque a été revu par un conseiller externe indépendant.

Suivant l'évaluation de la performance effectuée en 2016, il a été conclu que le Conseil et ses comités fonctionnent de manière efficace, 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.

De plus, au terme de sa révision annuelle du processus d'évaluation, le comité de révision et de gouvernance a recommandé au Conseil d'y ajouter une évaluation de la performance du Conseil par les membres du bureau de la présidence, évaluation qui a été effectuée en 2016.

Élection et réélection

Le Conseil a délégué au comité de révision et de gouvernance la responsabilité de sélectionner les candidats à un poste vacant d'administrateur et de déterminer s'il est opportun de réélire chacun des administrateurs en poste.

Élection

Le comité de révision et de gouvernance :

- administre le processus, élabore les critères de sélection des administrateurs et les révisé périodiquement afin qu'ils demeurent conformes aux exigences législatives et réglementaires, respectent la charte des attentes et comblent les besoins actuels et futurs du Conseil;
- établit et révisé périodiquement la liste permanente des candidats potentiels à un poste d'administrateur remplissant les critères de sélection établis par le Conseil. S'il le juge approprié, il peut également retenir les services d'un conseiller externe en recrutement;
- avant de recommander au Conseil la nomination d'un nouveau candidat à un poste d'administrateur, il considère les aptitudes, les connaissances et les compétences de ce candidat ainsi que leur complémentarité avec celles des autres administrateurs, et il évalue dans quelle mesure ce candidat remplit les critères de sélection et répond aux besoins du Conseil tout en tenant compte de l'énoncé relatif à la diversité du Conseil; il organise une ou plusieurs rencontres entre ce candidat et certains membres du Conseil afin d'obtenir toute l'information nécessaire à cette fin; et
- à l'issue du processus, il soumet ses recommandations au Conseil, qui approuve la sélection de tout nouveau candidat à un poste d'administrateur.

Pour de plus amples renseignements au sujet de la représentativité géographique au sein du Conseil selon les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque, veuillez consulter le [Sommaire](#) ainsi que la [partie 3](#) de la Circulaire.

Réélection

Le comité de révision et de gouvernance évalue annuellement l'éligibilité et la disponibilité des administrateurs qui sont candidats à la réélection. Pour ce faire, il prend notamment en compte l'évaluation de leur performance passée, leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres, leur indépendance, leur compétence et leur ancienneté, et il soumet ses recommandations au Conseil à l'issue du processus.

Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

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. Les vacances au Conseil sont comblées de la manière prévue par la législation en vigueur.

Un administrateur ne pourra pas solliciter le renouvellement de son mandat au-delà de la 12^e assemblée annuelle suivant sa première élection. Le Conseil, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance 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 à la réélection pour un mandat additionnel d'un an, jusqu'à concurrence de trois mandats. 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.

Pour de plus amples renseignements au sujet du nombre d'années en poste au sein du Conseil de chacun des candidats proposés à l'élection, veuillez consulter le [Sommaire](#) ainsi que la [partie 3](#) de la Circulaire.

Orientation et formation continue des administrateurs

Les administrateurs doivent constamment approfondir leurs connaissances et leur compréhension des activités et du cadre réglementaire de la Banque. Afin de les aider, le Conseil a mis sur pied, par l'intermédiaire du comité de révision et de gouvernance, un programme d'orientation et de formation continue qui tient compte des connaissances et des différents besoins des nouveaux administrateurs et des administrateurs en poste.

Programme d'orientation

Le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs propose à ces derniers une vue d'ensemble de la Banque – son fonctionnement, ses activités et les principaux défis auxquels elle fait face. Plus particulièrement, les nouveaux administrateurs reçoivent une formation couvrant le rôle du Conseil et de ses comités, le rôle des administrateurs, la vision de la Banque, ses principaux secteurs d'activité, ses défis d'affaires, son système d'audit interne et de contrôle, ses ressources humaines et sa clientèle. Ils reçoivent également un exemplaire du Code de conduite et de déontologie auquel ils doivent adhérer.

Un administrateur entré en poste récemment peut, sur invitation, assister à une réunion de chacun des comités du Conseil dont il n'est pas membre au cours d'une période de 18 mois afin de se familiariser davantage avec les enjeux auxquels la Banque fait face.

Outre les rencontres prévues dans le cadre du programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs, un nouvel administrateur peut, suivant son entrée en poste, participer à des rencontres d'information additionnelles avec le président du Conseil, la présidente du comité de révision et de gouvernance, le président et chef de la direction et les membres de la haute direction de la Banque, afin de parfaire sa connaissance et sa compréhension des enjeux propres au Conseil et à la Banque.

Cahier des administrateurs

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

Programme de formation continue

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, des consultants externes, afin de les aider à parfaire leurs connaissances dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Au cours de l'exercice financier, 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. Au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue. Les administrateurs participent à des visites de succursales, de centres d'affaires ou de centres opérationnels. Ils ont aussi l'occasion d'assister périodiquement à une réunion de chacun des comités dont ils ne sont pas membres.

Par ailleurs, la Banque encourage les administrateurs à participer à des programmes de formation qui visent à parfaire les connaissances pertinentes à l'exercice de leurs fonctions. Le secrétaire corporatif tient à jour et communique aux administrateurs un calendrier d'activités de formation offertes par divers organismes, et les membres du Conseil qui le souhaitent peuvent participer aux activités de leur choix. Le président du Conseil ou la présidente du comité de révision et de gouvernance peut autoriser le remboursement des frais encourus dans le cadre de ces formations.

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

Le tableau ci-dessous présente les formations suivies à la Banque, à quels administrateurs ces formations s’adressaient et les dates de ces formations.

Formations dispensées par la Banque	Date	Participants
Risque technologique et cyberrisque	Chaque trimestre	CGR
Secteur du pétrole et du gaz naturel	Chaque trimestre	CGR
Relations avec les investisseurs	Décembre 2015	Conseil
Marchés bancaires	Février 2016	Conseil
Secteur des Opérations	Février 2016	Conseil
Régimes de retraite	Juin 2016	Conseil
Technologie financière (<i>Fintech</i>)	Août 2016	Conseil
Gouvernance des filiales	Août 2016	CGR
Groupe TMX	Octobre 2016	Conseil
Tendances en matière de rémunération de la haute direction	Octobre 2016	CRH

En plus des formations offertes par la Banque énumérées ci-dessus, plusieurs administrateurs ont suivi, individuellement, des formations offertes par des organismes reconnus – notamment dans le cadre du programme de formation continue dispensé par leur ordre professionnel, le cas échéant – ayant un lien avec leur poste d’administrateur et portant sur les sujets suivants :

- les pratiques exemplaires du conseil d’administration
- les changements climatiques, environnement et gouvernance
- la planification stratégique et la gestion des risques
- le rôle du comité de ressources humaines
- la révolution des chaînes de blocs (*blockchains*)
- les sujets d’actualité du comité d’audit
- la gouvernance au féminin
- la gouvernance de l’innovation
- mise à jour économique et prévisions économiques mondiales

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, le secrétaire corporatif met de temps à autre à leur disposition divers articles et publications pertinentes à l’exercice de leurs fonctions.

CULTURE D’ÉTHIQUE COMMERCIALE ET INTÉGRITÉ AU SEIN DE LA BANQUE

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

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 garantir le respect de ces règles, au moyen

notamment de l'engagement annuel signé par les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque à respecter le Code de conduite et de déontologie. Il veille d'ailleurs à la divulgation de tout manquement important aux règles du Code de conduite et de déontologie par un administrateur ou un membre de la haute direction, conformément aux obligations d'information continue en vigueur. Le Conseil prend également connaissance, par l'entremise du comité de révision et de gouvernance, des conclusions du rapport annuel sur l'application du Code de conduite et de déontologie.

Finalement, 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.

DIVERSITÉ ET REPRÉSENTATION DES FEMMES AU CONSEIL ET À LA DIRECTION

Conseil

Le Conseil considère que la diversité de ses membres donne lieu à des échanges plus riches. Il reconnaît l'importance d'une représentation reflétant la diversité des clients, des employés et des actionnaires de la Banque, notamment en matière de représentation des femmes au Conseil. L'énoncé relatif à la diversité adopté par le Conseil prévoit que le comité de révision et de gouvernance doit recommander au Conseil la nomination de candidats à un poste d'administrateur qui, en plus de répondre aux critères de sélection déterminés par le Conseil et énoncés dans la présente Circulaire, présentent des caractéristiques de genre et d'âge, de représentativité culturelle et de représentation géographique ainsi que d'autres caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait des affaires.

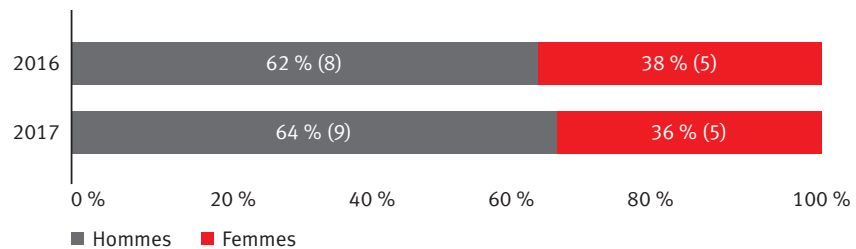
Cet énoncé précise que la Banque a pris l'engagement de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi ses administrateurs et qu'au moins le tiers des membres du Conseil soient des femmes avec comme moyen que la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants soient des femmes.

C'est dans ce contexte que la Banque est partie à l'accord mis sur pied par Catalyst regroupant plusieurs grandes entreprises et ayant pour objectif d'accroître le nombre de femmes siégeant au sein de conseils d'administration au Canada.

Au cours de l'exercice 2016, la proportion de femmes siégeant au Conseil a atteint 36 %, dépassant ainsi la cible établie par le comité de révision et de gouvernance voulant que les femmes représentent au moins un tiers des administrateurs.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Conseil s'appuie 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 l'énoncé relatif à la diversité, y compris la cible de représentation des femmes au Conseil. Il peut aussi avoir recours aux services de conseillers externes en recrutement pour l'aider à trouver des candidats qui contribueront à l'atteinte des objectifs de diversité établis par le Conseil. Il puise à même cette liste de candidats potentiels lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant.

Le diagramme suivant illustre l'évolution du 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. Ce résultat est le fruit de l'engagement constant du Conseil et des stratégies qui ont été déployées au fil des années.

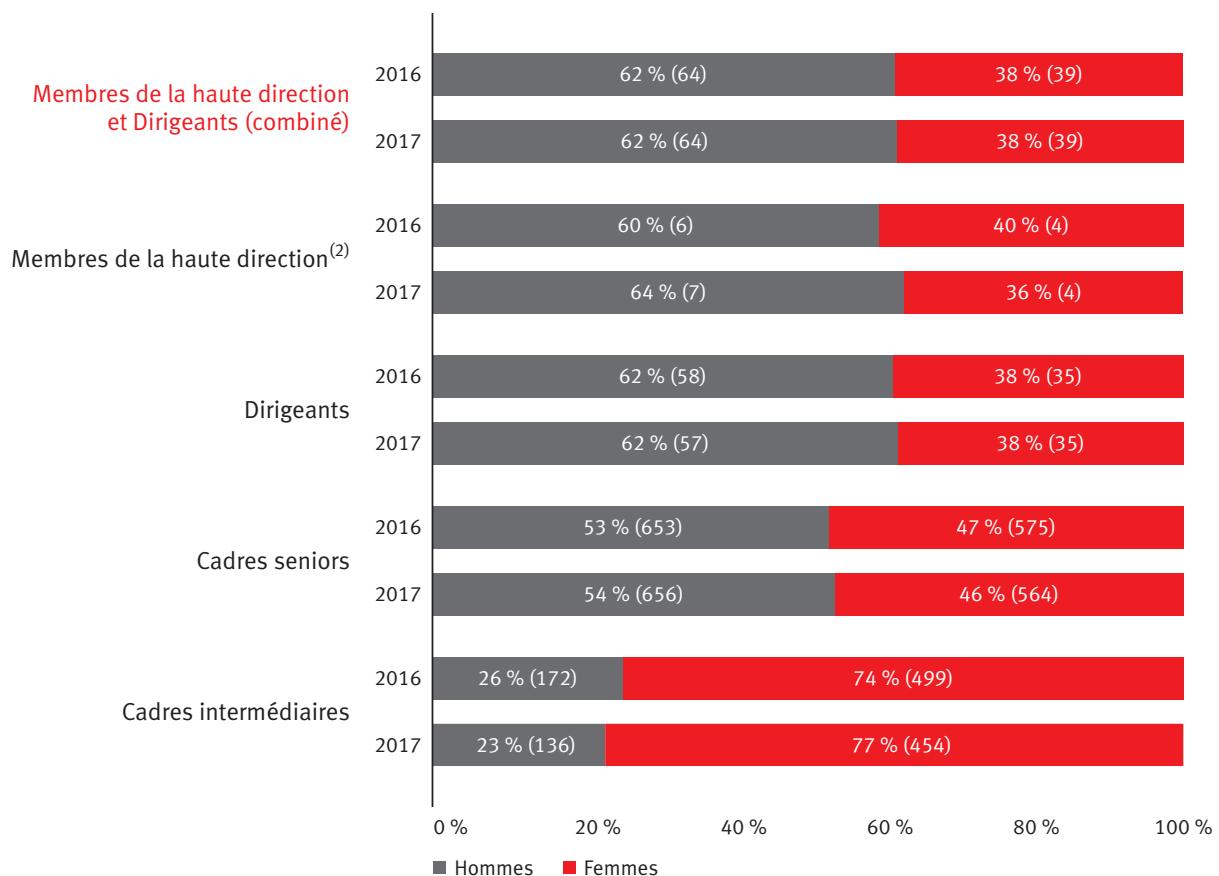


L'énoncé relatif à la diversité du Conseil peut être consulté dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la régie d'entreprise, sous l'onglet « À propos de nous ».

Haute direction et direction ⁽¹⁾

Les femmes occupent 38 % des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque. Cette augmentation de plus de 30 % sur 10 ans de la représentation des femmes est le résultat de l'engagement constant du bureau de la présidence à cet égard ainsi que des initiatives et des efforts qui ont été déployés au fil des années.

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



(1) Données en date du 31 janvier 2017.

(2) Dans le cadre de la poursuite de son plan de transformation, la Banque a annoncé qu'en date effective du 13 février 2017, les équipes du secteur Marketing et Développement corporatif se joindraient à différents secteurs de la Banque. Ainsi, le poste de chef de la direction Marketing et première vice-présidente à la direction, Développement corporatif et membre du bureau de la présidence occupé par Karen Leggett a été aboli. Depuis cette date, la haute direction de la Banque compte donc trois femmes sur un total de 10 membres, soit 30 %.

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 identifier, 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 de Membres de la haute direction et de 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 2016. 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. Le plan triennal de diversité 2017-2019 devrait être adopté au cours de l'exercice 2017.

De plus, pour s'assurer que toutes ces stratégies produisent les résultats attendus, la Banque s'est également dotée d'indicateurs de suivi intégrés dans des tableaux de bord qui tracent un portrait semestriel de la situation au sein de la Banque ainsi que dans chaque secteur d'affaires. À cet égard, les Membres de la haute direction sont engagés dans la réalisation de plans de diversité dans leur secteur respectif. Un rapport sur l'état de la diversité leur est présenté annuellement ainsi qu'au comité de ressources humaines afin qu'ils puissent notamment suivre l'évolution de la représentation des femmes à la Banque ainsi que dans tous ses secteurs d'affaires.

Aussi, un groupe de travail consacré à la diversité, constitué de Dirigeants de tous les secteurs de la Banque et présidé par un Membre de la haute direction, a été mis sur pied dans le but de 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.

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 maintenir un milieu de travail respectueux et ouvert aux différences. Les initiatives mises de l'avant par la Banque en cette matière sont diverses. En voici quelques-unes :

- la Banque travaille en partenariat avec des firmes de recrutement externes afin de s'assurer d'avoir des bassins de candidats compétents et suffisamment diversifiés pour les postes de dirigeants à combler;
- la Banque ainsi que tous ses secteurs d'affaires assurent une vigie de la représentation des femmes au sein du bassin d'employés présentant un « haut potentiel » et pouvant occuper un poste de gestion ou un poste de direction. Cet exercice annuel permet d'avoir un portrait à jour du profil des futurs leaders de la Banque;
- il existe à la Banque plusieurs réseaux d'employés ayant pour objectif de favoriser le réseautage et le partage d'expériences de leaders inspirants. D'ailleurs, le Réseau Femmes en tête, dédié aux

femmes de la Banque et ses filiales, compte des chapitres locaux dans plusieurs villes canadiennes. Ce même réseau a d'ailleurs reçu, en avril 2016, un prix de l'Association des femmes en finances du Québec (AFFQ) pour la meilleure initiative de la promotion des femmes;

- des programmes formels de mentorat et de *coaching* sont offerts aux cadres seniors et aux Dirigeants de la Banque. Une attention particulière est portée à la valorisation de différents types de leadership mais aussi à la présence des femmes dans ces programmes;
- plus précisément dans le secteur des Marchés financiers, deux programmes ont été mis en place pour augmenter le nombre de femmes œuvrant dans ce secteur :
 - un programme de bourses pour les femmes mis en place en 2012; et
 - un programme de rotation qui permet aux candidats de découvrir, au cours d'une année, l'ensemble des pupitres du secteur des Marchés financiers et d'établir la meilleure adéquation entre le talent de l'employé et les besoins de l'institution. La présence des femmes dans ce programme fait l'objet d'une attention particulière.

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

RESPONSABILITÉ SOCIALE

La Banque a à cœur de bien répondre aux attentes de ses parties prenantes et de bâtir avec elles une relation de confiance à long terme. La stratégie de responsabilité sociale de la Banque s'articule autour de six piliers fondamentaux, soit ses clients, ses employés, la collectivité, l'environnement, la gouvernance et sa contribution à l'économie.



La Banque contribue à l'épanouissement des communautés où elle est présente, notamment grâce à un programme bien défini de dons et de commandites, à des collectes de fonds fructueuses et à des équipes d'employés et de retraités bénévoles profondément engagés. La Banque est également à l'écoute des besoins de ses employés et veille à leur offrir un climat de travail stimulant afin de former une équipe dévouée, compétente et stable.

La Banque travaille activement à implanter diverses initiatives lui permettant d'améliorer son bilan environnemental, entre autres par la mise en place d'un programme d'efficacité énergétique et d'un processus visant l'analyse des pratiques de ses fournisseurs en vue de l'intégration d'une approche durable et responsable à sa politique d'approvisionnement et par la gestion du risque environnemental lié aux prêts qu'elle consent à ses clients.

Le bilan de responsabilité sociale publié annuellement par la Banque décrit plus amplement l'ensemble des projets réalisés à ce chapitre.

On peut consulter le 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 ». Les diverses initiatives mises de l'avant par la Banque sont également présentées dans la rubrique de son site Internet qui y est consacrée (engagement.banquenationale.ca/). Le comité de révision et de gouvernance examine et approuve le bilan de responsabilité sociale avant sa publication.

Le Conseil compte parmi ses membres plusieurs personnes ayant une expertise en lien avec l'un ou l'autre de ces piliers et plus particulièrement en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Ainsi :

- en 2016, Louis Vachon a reçu le Prix du citoyen du monde décerné par l'Association canadienne des Nations Unies. Depuis de nombreuses années, il s'implique personnellement auprès d'une multitude d'organismes de bienfaisance afin de faire bénéficier la collectivité de son expertise et de son réseau. Fermement engagé à promouvoir la relance entrepreneuriale, il contribue à mettre en lumière l'apport essentiel des entreprises d'ici à l'économie du Québec et du Canada en donnant des conférences sur l'entrepreneuriat, et en mobilisant les différentes parties prenantes du milieu;
- Maryse Bertrand et son époux, William Brock, ont fondé en février 2015 la Chaire Maryse et William Brock pour la recherche appliquée en greffe de cellules souches pour le traitement des cancers du sang. Cette chaire de recherche de la faculté de médecine de l'Université de Montréal et de son centre affilié, l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, vise principalement à favoriser le transfert de la recherche en laboratoire aux traitements de patients et à mettre au point de nouveaux traitements;
- Pierre Boivin a été nommé en 2015 le haut dirigeant le plus engagé socialement par le Journal *Les Affaires*, pour son engagement envers la Fondation CHU Sainte-Justine et la Fondation des Canadiens pour l'enfance;
- soulignons également l'expertise en environnement acquise par André Caillé à titre de sous-ministre de l'Environnement du Québec, puis à titre de président-directeur général d'Hydro-Québec, un fournisseur d'énergie propre et renouvelable dont l'économie d'énergie et le développement durable sont au cœur de la mission;
- l'engagement social et communautaire démontré par Lino A. Saputo, Jr. dans le cadre de son implication dans les campagnes de financement de Centraide du Grand Montréal et du Pavillon des soins palliatifs de l'Hôpital Marie-Clarac et par l'entremise de la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr. qu'il a créée en 2011; et
- Andrée Savoie est très engagée dans sa communauté au sein d'organismes communautaires tels que Carrefour 250, un événement annuel qu'elle a cofondé et qu'elle a présidé en 2016 et qui a pour mission d'amasser des fonds pour un refuge pour femmes et enfants victimes de violence familiale, la campagne de levée de fonds pour Carrefour pour femmes de Moncton qu'elle a coprésidée depuis 2016, et le Wallace McCain Institute en entrepreneurship à l'Université du Nouveau-Brunswick.

Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « [Candidats à un poste d'administrateur](#) » de la [partie 3](#) de la Circulaire.

Finalement, désireux de donner l'exemple au plus haut niveau de l'institution, le Conseil veille, par l'intermédiaire de son comité de ressources humaines, à ce que soient pris en compte dans l'évaluation annuelle de la performance du président et chef de la direction, des objectifs favorisant la participation active de la Banque auprès d'associations et de causes dans la collectivité ainsi que la promotion d'une image de marque écologiquement responsable.

DIALOGUE AVEC LES ACTIONNAIRES

Le Conseil veille à la mise en place de mesures destinées à recueillir les réactions. La Banque répond aux questions des actionnaires, des investisseurs, des analystes financiers et des médias par l'intermédiaire de son service des Relations avec les investisseurs, de son service des Affaires publiques, de son secrétaire corporatif ou de Computershare, son registraire et agent des transferts. La Banque répond aux clients qui ont des préoccupations ou des besoins particuliers par le biais de ses représentants en succursale ou de son service téléphonique de solutions bancaires. Dans l'éventualité où un différend ne pourrait être résolu par les instances administratives en place, ces personnes peuvent s'adresser à l'ombudsman de la Banque. La Banque est également très active sur les plateformes de réseaux sociaux telles que [Facebook](#), [Twitter](#), [LinkedIn](#), [Instagram](#) et [YouTube](#), par l'intermédiaire desquelles il est possible de communiquer avec elle.

Dans le cadre des actions prises par la Banque en vue de favoriser le dialogue avec ses actionnaires, le président du Conseil a rencontré plusieurs investisseurs institutionnels au cours de l'exercice 2016 afin de discuter 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, 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 au cours de cette même période.

La Banque publie dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction une adresse courriel et une adresse postale permettant de communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil ou un administrateur, y compris un administrateur indépendant. Le secrétaire corporatif est chargé d'assurer une communication efficace entre le Conseil, les membres de la direction de la Banque et les actionnaires.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section « [Communication avec le Conseil](#) » de la [partie 8](#) de la Circulaire.

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT D'IRRÉGULARITÉS

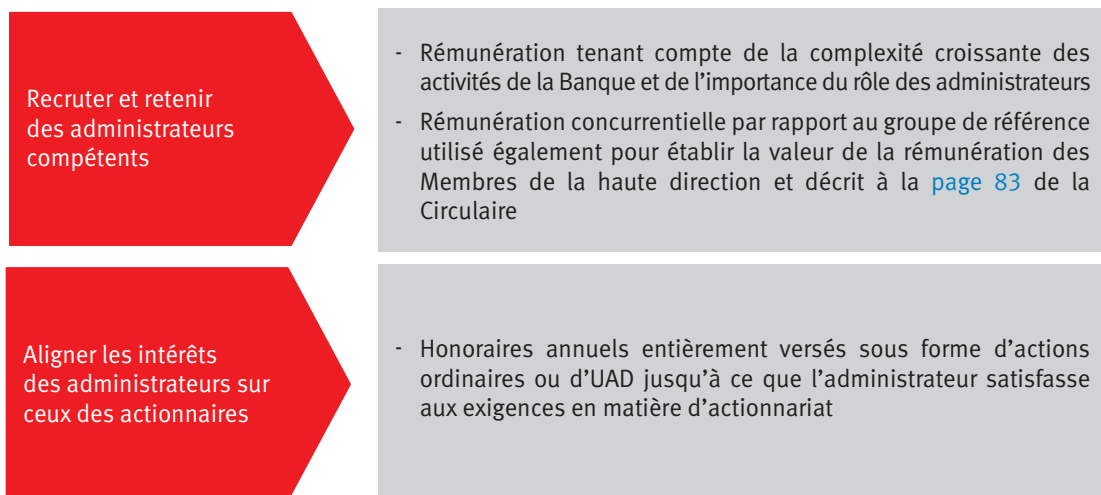
Le comité d'audit a adopté une politique relative au signalement d'irrégularités concernant la comptabilité, les contrôles internes relatifs à la comptabilité et à l'audit au sein de la Banque, politique dont il veille à la mise en œuvre. Cette politique prévoit un processus de réception, de conservation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

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](#) ».

5. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le Conseil vise à offrir aux administrateurs une rémunération adéquate qui tient compte de la complexité sans cesse croissante des activités de la Banque, qui permet à la Banque de recruter et retenir des personnes compétentes au sein du Conseil, et qui favorise l'adéquation entre les intérêts des membres du Conseil et ceux des actionnaires.

Le programme de rémunération des administrateurs de la Banque est structuré de façon à répondre aux deux objectifs suivants :



PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DE LA BANQUE

Programme de rémunération en vigueur

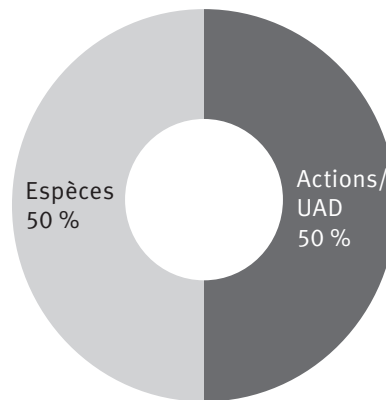
En octobre 2015, le Conseil a approuvé, sur recommandation du comité de révision et de gouvernance, certaines modifications au programme de rémunération des administrateurs de la Banque. Le graphique ci-dessous représente les composantes de la rémunération versée aux administrateurs depuis le 15 avril 2016.

Rémunération globale

Rémunération de base			Rémunération additionnelle		
	Espèces (\$) ⁽¹⁾	Actions ou UAD (\$) ⁽¹⁾		Espèces, actions ou UAD (au choix) (\$) ⁽²⁾	
Membre du Conseil, incluant la participation à un comité	62 500	62 500	Membre d'un comité du Conseil à partir d'un 2 ^e comité	15 000 (par comité)	
			Président du Conseil ^{(3) (4)}	225 000	
			Président d'un comité du Conseil ⁽³⁾	25 000 (C/audit et CGR)	20 000 (CRG et CRH)

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

Le graphique ci-dessous représente la répartition de la rémunération des administrateurs au cours de l'exercice 2016.



Programme de rémunération antérieur

Du 1^{er} novembre 2015 au 14 avril 2016, les modalités de la rémunération versée aux administrateurs de la Banque étaient les suivantes :

Banque						
	Conseil		C/audit et CGR		CRG et CRH	
	Espèces ⁽¹⁾ (\$)	Actions (\$)	Espèces ⁽¹⁾ (\$)	Actions (\$)	Espèces ⁽¹⁾ (\$)	Actions (\$)
Membre	45 000	45 000	12 500	7 500	10 000	5 000
Président ⁽²⁾	225 000		15 000	10 000	12 500	7 500

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES FILIALES

Du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2016, les modalités suivantes étaient applicables aux administrateurs de la Banque siégeant au conseil d'administration d'une filiale de la Banque :

Filiales de la Banque		
	Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie (\$) ⁽³⁾	Trust Banque Nationale inc. (\$) ⁽³⁾
Administrateur	17 000	12 000
Membre de comité	3 000	2 000
Président de comité ⁽²⁾	1 500	1 000

- (1) Outre la portion de la rémunération des administrateurs qui leur est obligatoirement versée en actions ordinaires ou en UAD pour leurs activités au sein du Conseil et de ses comités, la partie de leur rémunération considérée payable en espèces peut, au choix de chacun, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois, sous réserve que les exigences d'actionnariat ont été satisfaites.
- (2) Le président du Conseil et les présidents des comités reçoivent une rémunération à titre de membre et à titre de président.
- (3) La partie de la rémunération payable en espèces peut, au choix de chacun des administrateurs, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois.

RENSEIGNEMENTS APPLICABLES À LA BANQUE ET À SES FILIALES

La Banque et ses filiales remboursent aux administrateurs les dépenses qu'ils ont engagées pour assister aux réunions, notamment les frais de transport et d'hébergement. La Banque rembourse ces mêmes frais au président du Conseil, ainsi que les débours et frais de séjour que celui-ci a engagés dans le cadre de ses activités de représentation de la Banque.






















Les administrateurs de la Banque qui sont également dirigeants de la Banque ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de la Banque ou de l'une de ses filiales.





Les administrateurs de la Banque (à l'exception du président et chef de la direction) 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. Ils ne bénéficient pas d'une assurance-vie dont les primes seraient payées par la Banque et ils ne bénéficient d'aucun produit ou service bancaire à taux avantageux ou à frais réduits qui soit relié uniquement à leur statut d'administrateur.

Qu'est-ce qu'une unité d'action différée ?

Une unité d'action différée (ou UAD) est un droit dont la valeur correspond à la valeur marchande d'une action ordinaire de la Banque au moment où les unités sont créditées, trimestriellement, dans un compte au nom de l'administrateur. Des unités additionnelles sont créditées au compte de l'administrateur et elles sont calculées proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires. Les unités d'actions différées 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.

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016⁽¹⁾

Nom	Honoraires (\$) ⁽²⁾		Attributions à base d'actions (\$) ⁽³⁾				Rémunération totale pour les activités du Conseil et ses comités (\$) ⁽⁵⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁵⁾	Rémunération totale (\$) ⁽⁵⁾	Répartition de la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités ⁽⁵⁾
	À titre de membre du Conseil ⁽⁴⁾	À titre de membre d'un comité ⁽⁴⁾	À titre de membre du Conseil ⁽⁴⁾		À titre de membre d'un comité ⁽⁴⁾					
	Espèces	Espèces	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD				
Raymond Bachand 				108 836		24 138	132 974		132 974	100 % en UAD
Maryse Bertrand  				108 836		44 115 ⁽⁷⁾	152 951	2 097 ⁽⁸⁾	155 048	100 % en UAD
Lawrence S. Bloomberg ⁽¹⁰⁾	20 599		20 599				41 198	1 120 440 ⁽⁹⁾	1 161 638	100 % en espèces
Pierre Blouin ⁽¹¹⁾ 				20 720			20 720		20 720	100 % en UAD
Pierre Boivin  				108 836		49 109 ⁽⁷⁾	157 945		157 945	100 % en UAD
André Caillé  				108 836		59 098 ⁽⁷⁾	167 934		167 934	100 % en UAD
Gillian H. Denham 	54 418	4 578		54 418		2 288	115 702		115 702	100 % en espèces
Richard Fortin  				108 836		51 398 ⁽⁷⁾	160 234	21 500 ⁽¹²⁾	181 734	100 % en UAD
Jean Houde Président du Conseil 	265 661 ⁽¹³⁾	4 578		67 918		2 289	340 446		340 446	100 % en espèces ⁽¹⁴⁾
Karen Kinsley ⁽¹⁵⁾  				108 836		32 254	141 090		141 090	100 % en UAD
Louise Laflamme ⁽¹⁶⁾  	20 599	10 300		20 599		5 722	57 220		57 220	100 % en espèces
Julie Payette 			23 168	85 668	3 433	5 722	117 991		117 991	100 % en UAD
Roseann Runte ⁽¹⁷⁾ 			41 199		6 866		48 065		48 065	100 % en actions
Lino A. Saputo, Jr. 				108 836		9 155	117 991		117 991	100 % en UAD
Andrée Savoie 				108 836		9 155	117 991		117 991	100 % en UAD
Pierre Thabet 				108 836		9 155	117 991		117 991	100 % en UAD
Louis Vachon ⁽¹⁸⁾	-		-	-			-		-	-
Total							2 008 443			

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

- (1) Ce tableau présente la rémunération versée aux administrateurs de la Banque lorsque ceux-ci siègent au conseil d'administration et aux comités du conseil d'administration de la Banque et de ses filiales.
- (2) Aux fins du présent tableau, les honoraires comprennent tous les honoraires des administrateurs attribués, gagnés, payés ou payables en espèces, notamment la provision sur honoraires annuels, les honoraires pour participation à un comité du Conseil et pour présidence du Conseil ou d'un comité du Conseil et les jetons de présence.
- (3) Aux fins du présent tableau, les attributions à base d'actions comprennent la portion de la rémunération des administrateurs payée en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, selon le cas. 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 36,6127 \$ le 12 février 2016, 42,3518 \$ le 13 mai 2016, 45,7894 \$ le 15 août 2016 et 47,9399 \$ le 15 novembre 2016. 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 36,7900 \$ le 12 février 2016, 42,0300 \$ le 13 mai 2016, 45,9400 \$ le 15 août 2016 et 48,3300 \$ le 15 novembre 2016.
- (4) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil, en vigueur du 1^{er} novembre 2015 au 14 avril 2016, totalise 90 000 \$, dont 45 000 \$ sont versés en actions ordinaires ou en unités d'actions différées et 45 000 \$ sont 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, en vigueur du 15 avril 2016 au 31 octobre 2016, totalise 125 000 \$, dont 62 500 \$ sont versés en actions ordinaires ou en unités d'actions différées et 62 500 \$ sont versés, au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. La rémunération des administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016 a par conséquent été établie au prorata.
- (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 considérée payable en espèces peut, au choix de chacun, être payée en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. La présente colonne présente le choix effectué par chacun des administrateurs lorsque leur a été versée, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2016, la rémunération payable pour les activités du Conseil et de ses comités.
- (6) La rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre d'un comité du Conseil a été modifiée le 15 avril 2016. La rémunération des administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016 a par conséquent été établie au prorata. Veuillez consulter la section « [Programme de rémunération de la Banque](#) » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (7) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président(e) de comité.
- (8) Maryse Bertrand a reçu 2 097 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc.
- (9) Aux termes d'un contrat de services intervenu en novembre 2004 avec Financière Banque Nationale inc., Lawrence S. Bloomberg agit en qualité de conseiller auprès de Financière Banque Nationale inc. et Financière Banque Nationale ltée. Il reçoit à cet égard une rémunération annuelle de base, des commissions, une allocation de développement des affaires et le remboursement de divers frais administratifs engagés dans l'exercice de ses fonctions. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016, Lawrence S. Bloomberg a reçu à ce titre une somme globale de 1 120 440 \$.
- (10) Lawrence S. Bloomberg a cessé d'être membre du Conseil le 15 avril 2016. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (11) Pierre Blouin a été nommé membre du Conseil et du comité de ressources humaines le 1^{er} septembre 2016. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (12) Richard Fortin a reçu 17 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 3 000 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de membre du comité de vérification ainsi que 1 500 \$ sous forme d'unités d'actions différées à titre de président du comité de vérification de cette filiale de la Banque.
- (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 différés, à son gré.
- (15) Karen Kinsley a été nommée membre du comité d'audit le 15 avril 2016. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (16) Louise Laflamme a cessé d'être membre du Conseil et membre du comité d'audit et du comité de ressources humaines le 15 avril 2016. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (17) Roseann Runte a cessé d'être membre du Conseil et membre du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2016. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (18) 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 sa détention en unités d'actions assujetties à un critère de performance, en unités d'actions assujetties à des restrictions et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

Exigences en matière d'actionariat

Certaines exigences en matière d'actionariat ont été mises en place afin de préserver la confiance des actionnaires et assurer que les intérêts des administrateurs sont alignés sur ceux des actionnaires.

Ainsi, tous les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires de la Banque ou des unités d'actions différées ayant une valeur globale égale ou supérieure à huit fois la portion de la rémunération de base payable à chacun des membres du Conseil et obligatoirement versée en actions ordinaires ou en unités d'actions différées. Les administrateurs disposent d'une période de cinq ans à compter de leur entrée en fonction pour satisfaire à ces exigences. Par ailleurs, les administrateurs ne peuvent monnayer leurs unités d'actions différées acquises qu'après s'être retirés de toutes les fonctions qu'ils exerçaient à titre d'administrateurs de la Banque ou de l'une de ses filiales. Ces exigences en matière d'actionariat ont été ajustées en fonction des changements apportés au programme de rémunération des administrateurs et sont en vigueur depuis le 15 avril 2016.

Lorsqu'ils ont atteint le minimum requis, 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 de la Banque ou en unités d'actions différées. En effet, une partie des honoraires des administrateurs de même qu'une partie des honoraires versés à un membre ou un président de comité sont obligatoirement versées en actions ordinaires de la Banque ou en unités d'actions différées, et ce, même si ceux-ci ont satisfait aux exigences minimales à cet égard.

Exigences	Minimum requis
Huit fois la portion de la rémunération de base payable aux membres du Conseil	8 X 62 500 \$ = 500 000 \$
Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 24 février 2017	500 000 \$ / 57,83 \$ = 8 646 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'actionariat.

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

En vertu d'une politique adoptée par le Conseil, aucun administrateur, dirigeant ou employé de la Banque ou de ses filiales ne peut sciemment vendre, directement ou indirectement, des titres de la Banque ou de l'une des personnes morales de son groupe dont il n'est pas propriétaire ou qui ne sont pas entièrement libérés (vente à découvert) de même qu'il ne peut acheter ni vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de la Banque ou de l'une des personnes morales de son groupe.

De plus, aucun administrateur, dirigeant ou employé n'est autorisé à acheter des instruments financiers, notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus comme protection contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui lui ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'il détient directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.

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.

De concert avec le comité de révision et de gouvernance, le Conseil élabore et approuve les mandats décrivant le rôle et les responsabilités de chacun des comités. Par ailleurs, chaque comité révise son propre mandat et approuve son calendrier d'activités périodiquement. La [partie 4](#) de la Circulaire présente de l'information additionnelle au sujet des comités du Conseil, notamment leur pouvoir d'engager des conseillers juridiques ou d'autres conseillers indépendants.

Chacun des comités du Conseil est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition des ACVM. Chaque comité 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. Ainsi, tel qu'il est prévu dans le mandat de chacun des comités, les membres de chaque comité se sont réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque, à chacune de leurs réunions. Un comité peut aussi enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, il a plein accès aux livres, aux registres et installations, aux membres de la direction ainsi qu'aux employés de la Banque.

Bien que le président du Conseil puisse assister en qualité d'invité à toutes les réunions des comités dont il n'est pas membre, il n'a droit de vote sur aucun sujet. À la demande du président du comité, le président du Conseil peut toutefois agir à titre de membre et avoir droit de vote si le quorum ne peut pas être atteint autrement lors d'une réunion. En outre, le comité peut inviter toute personne à assister, en tout ou en partie, sans droit de vote, à ses réunions. Pour de plus amples renseignements au sujet des notions d'administrateur indépendant et de conflit d'intérêts, veuillez consulter la [partie 4](#) de la Circulaire.

Chacun des membres des comités possède l'expérience et les compétences requises pour contribuer efficacement à la réalisation du mandat du ou des comités dont il est membre, ou est en mesure d'acquérir les connaissances ou l'expertise nécessaires dans un délai raisonnable suivant sa nomination. Les membres des comités ont tous acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement leur rôle dans le cadre des postes qu'ils occupent ou qu'ils ont occupés, notamment en tant que chefs de la direction et dirigeants de premier plan au sein de grandes entreprises ou en tant que membres de conseils d'administration, ou en raison de leur formation. Plus particulièrement, tous les membres du comité d'audit ont les compétences financières requises par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (R.R.Q., c. V-1.1, r. 28). Pour de plus amples renseignements au sujet de la formation et de l'expérience des membres du comité d'audit, veuillez consulter la section « [Informations sur le comité d'audit](#) » de la [Notice annuelle 2016](#). Par ailleurs, 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.

Certains administrateurs sont membres de plus d'un comité, et ce, dans le but de favoriser une compréhension globale du mandat des comités et des enjeux rencontrés dans les 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 terminé le 31 octobre 2016, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Chaque comité présente ci-après un rapport exposant sa composition, ses responsabilités et les principales activités menées au cours de l'exercice 2016. Chacun des quatre comités estime s'être acquitté de ses responsabilités au mieux des compétences de ses membres au cours de l'exercice 2016 et conformément à son mandat.

COMITÉ D'AUDIT

Membres ⁽¹⁾



Pierre Boivin,
président

André Caillé

Richard Fortin



Karen Kinsley

Julie Payette

Andrée Savoie

Ce comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives à l'audit, notamment

- (i) l'examen des états financiers et des rapports de gestion et la surveillance de leur intégrité;
- (ii) la surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et l'évaluation de sa performance;
- (iii) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de l'Audit interne;
- (iv) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision des Finances; et
- (v) l'examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Le mandat du 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 ».

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité d'audit se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets ci-dessous.

Information financière

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision des Finances;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision des Finances, veillé à ce qu'elle dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités, et approuvé son budget;
- ✓ rencontré régulièrement le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie, en l'absence des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à sa rémunération;
- ✓ 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 rapports de conformité des ratios de capital réglementaire;
- ✓ examiné les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels et discuté avec lui des états financiers consolidés annuels et intermédiaires résumés;
- ✓ examiné les propositions d'augmentation du dividende et présenté les recommandations en conséquence au Conseil; et
- ✓ révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à l'information financière.

Audit interne et auditeur indépendant

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux 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 de l'Audit interne, veillé à ce qu'elle dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités, et approuvé son budget annuel;
- ✓ approuvé et recommandé au Conseil la nomination du premier vice-président, Audit interne et sa rémunération;
- ✓ rencontré régulièrement le premier vice-président, Audit interne en l'absence des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance du premier vice-président, Audit interne et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à sa rémunération;
- ✓ examiné les rapports du premier vice-président, 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 sur les contrôles internes liés à la préparation de l'information financière;
- ✓ 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 2016;
- ✓ procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de l'apport de Deloitte, 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 2016;
- ✓ procédé à la première évaluation complète périodique réalisée conformément aux recommandations de CPA Canada et du Conseil canadien sur la reddition de comptes;
- ✓ supervisé l'application des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et approuvé l'octroi de certains mandats préautorisés; et
- ✓ révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à l'audit.

Autres sujets

Nous avons :

- ✓ examiné le rapport annuel de l'agent principal de la conformité; et
- ✓ examiné le rapport annuel de la chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.

(1) Karen Kinsley a été nommée membre du comité d'audit le 15 avril 2016.
Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité d'audit le 15 avril 2016.

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres



Raymond
Bachand

Maryse
Bertrand

Richard
Fortin,
président



Karen
Kinsley

Lino A.
Saputo, Jr.

Pierre
Thabet

Ce comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives à la gestion des risques, notamment

- (i) la surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée, soit le risque de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique et le risque environnemental;
- (ii) l'examen et l'approbation du cadre d'appétit pour le risque;
- (iii) la surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement;
- (iv) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de la Gestion des risques; et
- (v) l'évaluation de la performance de la fonction de supervision de la Conformité.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Le mandat du 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 ».

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité de gestion des risques se sont réunis à 16 reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets ci-dessous.

Gestion des risques

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision de la Gestion des risques;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de la supervision de la Gestion des risques, veillé à ce qu'elle dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités, et approuvé son budget annuel;
- ✓ rencontré régulièrement le premier vice-président à la direction, Gestion des risques, en l'absence des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à sa rémunération;
- ✓ examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque et exigé la mise en place, par la direction de la Banque, de processus appropriés à une gestion efficace des risques;
- ✓ examiné à chaque trimestre le rapport intégré de la gestion des risques;
- ✓ 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, y compris en ce qui concerne le secteur pétrole et gaz et approuvé la provision sectorielle pour pertes sur créances aux entreprises de production et de service du secteur pétrole et gaz;
- ✓ examiné la méthodologie d'évaluation de la provision collective pour risques de crédit;
- ✓ examiné et approuvé le mandat du comité des risques globaux;

- ✓ examiné le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important;
- ✓ effectué le suivi des développements survenus en Allemagne relativement à Maple Bank GmbH;
- ✓ révisé, mis à jour le cas échéant, et approuvé les politiques relatives à la gestion des risques, notamment les énoncés, mesures et cibles d'appétit pour le risque;
- ✓ approuvé la révision de la stratégie de gestion des couvertures d'assurances corporatives de la Banque;
- ✓ examiné la gouvernance des filiales de la Banque;
- ✓ examiné et approuvé le plan de contingence et de reprise des activités;
- ✓ examiné divers dossiers de crédit de nos clients conformément aux politiques d'approbation de crédit mises en place par le Conseil; et
- ✓ examiné et approuvé l'investissement et le plan d'intégration (y compris le cadre de gestion des risques) permettant à la Banque d'acquérir une participation majoritaire dans Advanced Bank of Asia Limited.

Gestion du capital, des liquidités et du financement

Nous avons :

- ✓ 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 de gestion des liquidités; et
- ✓ révisé, mis à jour le cas échéant, et recommandé au Conseil les politiques relatives à la gestion du capital, des liquidités et du financement.

Conformité

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision de la Conformité;
- ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision de la Conformité, veillé à ce qu'elle dispose des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités, et approuvé son budget annuel;
- ✓ rencontré régulièrement l'agent principal de la conformité, en l'absence des membres de la direction;
- ✓ évalué la performance de l'agent principal de la conformité et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil nos recommandations quant à sa rémunération;
- ✓ 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, fait état de la conformité au Conseil et recommandé à ce dernier d'approuver la politique et le programme de gestion de la conformité à la réglementation;
- ✓ 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; et
- ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel ainsi que l'autoévaluation annuelle de la chef de la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, et approuvé la politique en cette matière de même que la politique en matière de lutte contre la corruption.

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres ⁽¹⁾



Raymond
Bachand



Maryse
Bertrand,
présidente



André
Caillé



Jean Houde

Ce comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives à la révision et la gouvernance, notamment

- (i) la composition et le fonctionnement du Conseil et de ses comités;
- (ii) l'encadrement des questions de gouvernance;
- (iii) l'évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs; et
- (iv) la planification de la relève des administrateurs et du président du Conseil.

Le comité veille également à ce que la direction instaure les mécanismes d'application des dispositions de la Loi relatives aux opérations avec des apparentés.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Le mandat du comité ainsi que celui de sa présidente peuvent être consultés dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité de révision et de gouvernance se sont réunis à cinq reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter principalement des sujets ci-dessous.

Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités

Nous avons :

- ✓ 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 siégeant aux comités;
- ✓ examiné la composition du Conseil, la diversité, la durée d'occupation du poste d'administrateur, les compétences et l'expérience du Conseil, et avons évalué les candidats potentiels aux postes d'administrateurs;
- ✓ recommandé la nomination de Pierre Blouin à titre d'administrateur;
- ✓ examiné, approuvé et recommandé au Conseil d'approuver la révision de la ligne directrice sur le nombre d'années en poste à titre de membre du Conseil;
- ✓ 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;
- ✓ 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 en 2016;
- ✓ révisé les critères de sélection des administrateurs; et
- ✓ approuvé la révision de la stratégie de gestion des couvertures d'assurances responsabilité couvrant les administrateurs et dirigeants de la Banque.

Encadrement des questions de gouvernance

Nous avons :

- ✓ examiné le rapport annuel des plaintes des clients de la Banque et de ses filiales produit par le bureau de l'ombudsman de la Banque;
- ✓ examiné le rapport sur l'application du Code de conduite et de déontologie;
- ✓ examiné les principaux éléments composant le bilan de responsabilité sociale;
- ✓ examiné les rapports et les politiques sur le suivi des opérations avec les apparentés de la Banque;
- ✓ examiné les mises à jour relatives aux développements récents en matière de réglementation et de gouvernance et recommandé au Conseil des modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque et aux mandats du Conseil et de ses comités;
- ✓ assuré la prise en charge du programme d'orientation et de formation continue et suggéré des sujets de formations;
- ✓ supervisé le programme de dialogue avec les actionnaires de la Banque; et
- ✓ révisé et approuvé diverses propositions relatives au fonctionnement du Conseil et de ses comités afin d'en améliorer l'efficacité.

Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs

Nous avons :

- ✓ révisé le processus d'évaluation de la performance et de l'efficacité du Conseil dans son ensemble, de ses quatre comités, du président du Conseil, des présidents des comités du Conseil et des administrateurs, en tenant compte des recommandations d'un conseiller externe indépendant, et avons recommandé au Conseil d'y inclure une évaluation de la performance du Conseil par les membres du bureau de la présidence.

(1) Roseann Runte a cessé d'être membre du comité de révision et de gouvernance le 15 avril 2016.

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres ⁽¹⁾



Pierre
Blouin



Pierre
Boivin



André
Caillé,
président



Gillian H.
Denham



Karen
Kinsley

Ce comité soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives aux ressources humaines et à la gouvernance de la rémunération. Avec le soutien du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, le comité 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.

Le mandat du comité comporte les six volets principaux suivants :

- (i) les politiques, programmes et pratiques de rémunération;
- (ii) la performance et la rémunération du président et chef de la direction;
- (iii) la gestion de la performance et la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision;
- (iv) la planification de la relève;
- (v) la supervision des régimes de retraite et du fonds commun d'investissement; et
- (vi) la communication avec les actionnaires et le respect des normes de gouvernance en matière de rémunération.

Les fonctions et responsabilités du comité sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement par le Conseil.

Le mandat du 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 ».

Fréquence des rencontres et accomplissements

Les membres du comité se sont réunis à dix reprises au cours du dernier exercice pour s'acquitter de leur mandat et traiter notamment des sujets ci-dessous.

Politiques, programmes et pratiques de rémunération

Nous avons :

- ✓ révisé et recommandé au Conseil d'approuver les modifications qui seront apportées au programme annuel de rémunération incitative (PRI) pour l'exercice 2017;
- ✓ révisé et approuvé les modifications qui s'appliqueront en 2017 aux programmes de rémunération variable des différents secteurs de la Banque, dont certains qui sont associés au secteur des Particuliers et Entreprises, aux conseillers en placement de FBN, aux Dirigeants et spécialistes du secteur des Marchés financiers ainsi qu'à la Trésorerie corporative;
- ✓ examiné le rapport interne sur le respect des lignes directrices en matière d'actionnariat;
- ✓ approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme de l'ensemble des employés;
- ✓ approuvé les cibles de performance du programme de rémunération variable applicable au président et chef de la direction, aux autres Membres de la haute direction, aux Dirigeants et à la majorité des employés;
- ✓ approuvé la politique salariale de la Banque et de ses filiales;
- ✓ approuvé la rémunération des Membres de la haute direction;

- ✓ approuvé les mandats confiés aux conseillers externes indépendants en matière de rémunération (notamment les mandats d'étalonnage);
- ✓ révisé la politique d'évaluation des antécédents des membres du Conseil et de certains Dirigeants de la Banque;
- ✓ examiné un sommaire des résultats du sondage *Regard sur notre organisation* portant sur la mobilisation des employés de la Banque; et
- ✓ examiné la remise à niveau partielle du nombre d'actions réservées aux fins d'émissions en vertu du Régime d'options.

Performance et rémunération du président et chef de la direction

Nous avons :

- ✓ revu et recommandé au Conseil d'approuver les objectifs annuels et les indicateurs clés de performance liés à la rémunération du président et chef de la direction;
- ✓ évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance ainsi que la prudence avec laquelle celui-ci a géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée, et en avons fait rapport au Conseil;
- ✓ examiné l'analyse de la compétitivité de sa rémunération totale directe cible;
- ✓ recommandé au Conseil d'approuver sa rémunération variable à court, à moyen et à long terme; et
- ✓ revu et approuvé la description de ses fonctions et responsabilités.

Gestion de la performance et de la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision

Nous avons :

- ✓ reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de leur performance ainsi que de la prudence avec laquelle ils ont géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée;
- ✓ examiné et approuvé la rémunération des nouveaux Membres de la haute direction nommés au cours de l'exercice 2016;
- ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction et subséquemment recommandé au Conseil d'en approuver l'ajustement pour certains Membres de la haute direction;
- ✓ 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'en approuver l'ajustement pour certains responsables; et
- ✓ recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération variable à court, à moyen et à long terme.

Planification de la relève

Nous avons :

- ✓ mis à jour le plan de relève du président et chef de la direction de la Banque en cas d'urgence; et
- ✓ examiné le plan de relève des Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque et de ses filiales en tenant compte de leur profil de compétences (incluant le plan de relève des responsables des fonctions de supervision).

Supervision des régimes de retraite et du fonds commun d'investissement

Nous avons :

- ✓ approuvé la nomination des membres du conseil des pensions;
- ✓ examiné périodiquement les activités du comité de retraite;
- ✓ examiné et approuvé les résultats des évaluations actuarielles des différents régimes de retraite;
- ✓ renouvelé le mandat des représentants de l'employeur au comité de retraite de FBN;
- ✓ examiné et approuvé des modifications au texte du régime de retraite des employés de FBN découlant des récents amendements à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (Québec);
- ✓ 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; et
- ✓ examiné la performance du fonds commun d'investissement des régimes de retraite de la Banque.

Communication avec les actionnaires et respect des normes de gouvernance en matière de rémunération

Nous avons :

- ✓ examiné et approuvé le rapport du comité de ressources humaines ainsi que les parties relatives à la rémunération des Dirigeants incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 15 avril 2016;
- ✓ examiné et approuvé la publication des renseignements quantitatifs globaux sur la rémunération conformément aux exigences de divulgation de rémunération énoncées dans l'accord de Bâle II Pilier 3;
- ✓ encadré et examiné les travaux effectués par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération afin que les politiques et programmes de rémunération soient alignés sur les pratiques exemplaires et les directives émises par les organismes de réglementation;
- ✓ examiné l'évolution du plan d'action suivant l'audit du BSIF sur les pratiques de rémunération de la Banque;
- ✓ examiné le bilan de la diversité de la main-d'oeuvre de la Banque;
- ✓ demandé au président du Conseil ou encore à certains Membres de la haute direction et Dirigeants de rencontrer des représentants d'investisseurs institutionnels, de groupes d'actionnaires, d'agences de conseil en vote et d'organismes faisant autorité en matière de gouvernance afin de discuter 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;
- ✓ 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 conflit d'intérêts; et
- ✓ approuvé le mandat du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération.

(1) Louise Laflamme a cessé d'être membre du comité de ressources humaines le 15 avril 2016.
Pierre Blouin a été nommé membre du comité de ressources humaines le 1^{er} septembre 2016.

7. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Nous croyons qu'il est important que les actionnaires de la Banque aient en main tous les renseignements nécessaires pour bien comprendre notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction afin d'apprécier les décisions prises à cet égard et les raisons qui les ont motivées. Ainsi, dès 2009, nous avons été la première banque à annoncer la tenue d'un vote sur la rémunération des Dirigeants à notre assemblée annuelle et depuis, nos actionnaires ont témoigné leur appui à notre approche par le vote consultatif en matière de rémunération de la haute direction.

Notre approche en matière de rémunération des Membres de la haute direction décrite plus en détail dans les pages suivantes vise principalement la création de valeur pour nos actionnaires. Nous désirons vous communiquer les faits marquants du dernier exercice afin que vous puissiez apprécier les résultats financiers de l'exercice 2016 et comprendre la rémunération globale des Membres de la haute direction et les raisons qui ont motivé nos décisions à cet égard au cours de l'exercice.

Rémunérer la performance absolue et relative : un des principes de notre politique de rémunération des Membres de la haute direction vise l'alignement de la rémunération variable avec le rendement financier et boursier de la Banque en tenant compte de différentes périodes de rendement, tout en favorisant une prise de risque judicieuse.

Une organisation solide dans un contexte de transformation

La Banque, dont les revenus s'élèvent à près de 6 G\$, l'actif total à 232 G\$ et le ratio des fonds propres CET1 à 10,1 %, compte parmi les institutions bancaires les plus solides dans le monde. En cours d'année, l'organisation a été proactive et a enregistré une provision de 250 M\$ afin de pallier les incertitudes liées au crédit de son portefeuille de créances du secteur pétrole et gaz. Nous avons également enregistré une charge relative à certaines initiatives de restructuration et à des radiations d'actifs intangibles. À cet égard, cette décision s'inscrit dans le cadre des efforts déployés pour tirer parti de la transformation numérique de l'économie, qui présente des occasions de croissance tangibles pour la Banque mais exige que nous demeurions agiles et efficaces.

Pour assurer une saine croissance soutenue, la Banque a dû s'ajuster à un contexte d'affaires en pleine évolution. L'exercice 2016 s'est donc avéré une année de repositionnement. Dans le contexte d'un faible niveau d'activité à travers le pays, la Banque a enregistré en 2016 des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme, à l'exception de celui qui a trait à la croissance du résultat dilué par action. En effet, en excluant les éléments particuliers, le résultat dilué par action ajusté est en baisse de 7 % par rapport à l'exercice précédent. Cette cible n'a pas été atteinte essentiellement en raison de la provision sectorielle pour pertes sur créances aux entreprises de production et de service du secteur pétrole et gaz enregistrée en 2016.

Objectifs à moyen terme et résultats 2016

	Objectifs à moyen terme	Résultats 2016
Croissance du résultat dilué par action ⁽¹⁾	5 – 10 %	(7)%
Rendement des capitaux propres attribuables aux détenteurs d'actions ordinaires ⁽¹⁾	15 – 20 %	15,5 %
Ratio de versement des dividendes ⁽¹⁾	40 – 50 %	50 %
Ratio des fonds propres CET1	> 9,5 %	10,1 %
Ratio de levier	> 3,5 %	3,7 %

(1) Excluant les éléments particuliers, tel qu'il est décrit à la page 10 du [Rapport annuel 2016](#).

Par ailleurs, la Banque a été en mesure de distribuer 736 M\$ sous forme de dividendes aux détenteurs d'actions ordinaires, ce qui représente 66 % du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires, contre 45 % pour l'exercice précédent. De plus, une hausse additionnelle de 2 % du dividende trimestriel a été déclarée le 1^{er} décembre 2016, portant ce dernier à 0,56 \$ par action. Le graphique suivant présente l'évolution favorable du dividende annuel ⁽¹⁾ remis aux détenteurs d'actions ordinaires au cours des cinq dernières années.



(1) Les données de 2014, 2013 et 2012 ont été ajustées pour tenir compte du dividende en actions versé en 2014.

Accélération de la transformation

En 2016, nous avons entamé une nouvelle étape d'*un client, une banque*, la vision qui guide les efforts de l'ensemble de l'organisation depuis 2008. Une mise à jour de nos priorités stratégiques a été effectuée de sorte que nous puissions relever avec encore plus d'agilité les défis du contexte actuel. Une revue stratégique mettant à contribution les décideurs de l'organisation a permis de préciser les priorités d'affaires devant faire l'objet d'une attention soutenue au cours des prochaines années.

Essentiellement, en plus de nous consacrer aux domaines qui font la renommée de la Banque depuis sa fondation, le Conseil a approuvé des initiatives de restructuration afin d'accélérer son plan de transformation, de satisfaire aux besoins évolutifs de ses clients et d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Cette transformation permettra à la Banque de conserver la cadence de son virage centré sur le client, de poursuivre la transition du numéraire au numérique, de maintenir un milieu de travail stimulant et de mettre l'accent sur l'excellence opérationnelle.

Un poste de chef de la transformation a d'ailleurs été créé afin de soutenir ces efforts. Nous souhaitons ainsi améliorer l'orchestration des déploiements et accélérer la livraison des bénéfices à l'échelle de l'organisation.

Évolution des programmes de rémunération variable

Toujours dans le but d'assurer un meilleur alignement de la performance de la Banque et de l'ensemble des groupes d'employés assujettis aux programmes de rémunération variable, nous veillons à la constante évolution des paramètres de nos programmes pour y inclure des mesures adaptées à notre stratégie d'affaires en plein essor. En 2016, des efforts considérables ont été déployés dans tous les secteurs d'activité de la Banque afin que les programmes en place permettent de maximiser le lien direct entre la transformation organisationnelle et la rémunération variable attribuée. Un des exemples tangibles est lié au programme annuel de rémunération incitative (PRI), qui couvre la majorité des employés. À compter de 2017, ce programme comprendra une nouvelle mesure qui reconnaîtra l'amélioration du ratio d'efficacité de la Banque.

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 2016. Par ailleurs, le président et chef de la direction s'est vu attribuer une rémunération directe inférieure à la cible de l'exercice 2016, ce qui correspond au résultat du programme corporatif annuel de rémunération incitative (PRI), qui s'est établi à 82 % de la cible. Quoiqu'inférieur aux attentes, le résultat du PRI est cohérent considérant l'année de transition.

Puisqu'une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque, nous maintenons un lien étroit entre celle-ci et le rendement total à l'actionnaire, tel qu'il est illustré à la [page 97](#) de la Circulaire. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon sous forme de rémunération directe depuis son entrée en poste en 2007 à titre de président et chef de la direction s'élevait à 194 \$ en date du 31 décembre 2016. En 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 216 \$.

Dans l'éventualité d'une variation du prix de l'action, le lien entre la rémunération directe attribuée à Louis Vachon et le rendement total à l'actionnaire demeure étroit. Ainsi, les résultats seraient de 223 \$ pour Louis Vachon et de 237 \$ pour l'actionnaire dans le cas d'une hausse de 10 % du prix de l'action, et de 169 \$ pour Louis Vachon et de 196 \$ pour l'actionnaire dans le cas d'une baisse de 10 % du prix de l'action. Nous sommes donc satisfaits que l'approche en matière de rémunération de la Banque favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

En ce qui concerne les autres Membres de la haute direction visés, ils ont également une rémunération variable qui tient compte du résultat à 82 % de la cible du PRI. Toutefois, la composition de ce groupe a été modifiée suite à l'accélération de la transformation de la Banque en 2016. Ainsi, Ricardo Pascoe agit maintenant à titre de chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques. Fort de plusieurs années d'expérience à la Banque, Ricardo Pascoe a revu en profondeur les façons de faire du secteur des Marchés financiers afin de répondre aux besoins des clients d'une manière pleinement intégrée et a en plus, enregistré une croissance marquée des activités pour s'imposer à titre de leader canadien dans différents domaines d'expertise.

Découlant de cette nomination, Denis Girouard a été désigné leader du secteur des Marchés financiers en remplacement de Ricardo Pascoe, et il devient Membre de la haute direction visé pour la présente Circulaire. Ces changements expliquent la progression de la rémunération totale par rapport à celle des cinq Membres de la haute direction visés présentés dans la Circulaire de l'an dernier. Également, nous avons nommé Martin Gagnon à la tête du secteur de Gestion de patrimoine en remplacement de Luc Paiement, qui agit maintenant à titre de conseiller de la direction.

La gestion des risques au cœur de notre modèle d'affaires et de notre approche de rémunération

Le comité de ressources humaines et le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération ont continué à jouer leur rôle de supervision en ce qui a trait au lien entre la rémunération et la prise de risque des Dirigeants, des Membres de la haute direction et des autres preneurs de risques importants, permettant ainsi à la Banque de s'aligner sur les pratiques exemplaires et de se conformer aux directives des organismes de réglementation.

Dans le cadre des activités d'évolution des programmes de rémunération variable effectuées en 2016, il a été décidé de revoir à la hausse la proportion de la rémunération variable qui doit être différée pour la majorité des preneurs de risques importants à compter de 2017. Cet ajustement permettra de répondre aux exigences accrues en matière de saines pratiques de gouvernance et accentuera l'importance des résultats soutenus dans le temps qui sont créateurs de valeur à long terme pour les actionnaires.

Conclusion

La Banque apprécie recevoir des commentaires 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 d'atteindre l'équilibre souhaité entre la fidélisation de Dirigeants talentueux et qualifiés, une rémunération étroitement liée au rendement et une prise de risque judicieuse. Nous sommes reconnaissants de votre appui à la dernière assemblée annuelle des actionnaires, lorsque vos voix se sont exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Également, une proposition de remise à niveau partielle du nombre d'actions ordinaires de la Banque réservées aux fins du Régime d'options vous est soumise pour approbation. La remise à niveau recommandée est moins élevée que celles qui ont été approuvées par les actionnaires dans le passé. Ceci s'explique par la diversification des programmes de rémunération à moyen et long terme de la Banque au cours des dernières années, qui réduit considérablement le nombre d'options octroyées annuellement. En plus, le Conseil privilégie une remise à niveau plus modeste en considérant la gestion prudente de son Régime d'options et les intérêts des actionnaires. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « [Remise à niveau du nombre d'actions réservées aux fins du Régime d'options](#) » de la [partie 2](#) de la Circulaire.

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

Nous vous remercions de votre confiance soutenue à un moment où la Banque doit adopter d'importantes mesures afin de s'outiller pour affronter les nombreux changements déjà engagés dans notre marché. Nous sommes convaincus que l'avenir de la Banque est entre bonnes mains et que les Membres de la haute direction, les Dirigeants et tous nos employés ont à cœur de concilier les intérêts de ses clients et ceux de ses actionnaires.

(s) Jean Houde
Président du conseil d'administration

(s) André Caillé
Président du comité de ressources humaines

POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération, élaborée par la Banque et son comité de ressources humaines repose sur quatre principes directeurs, décrits ci-après.

1. Rémunérer selon le rendement financier et boursier de la Banque en prenant en compte différentes périodes de rendement	2. Favoriser une prise de risque judicieuse	3. Rétribuer la contribution des Membres de la haute direction et des Dirigeants	4. Aligner la vision des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur celle des actionnaires
<ul style="list-style-type: none"> • Rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour leur contribution particulière 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 en s'appuyant sur diverses mesures financières complémentaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux preneurs de risques importants des programmes de rémunération variable qui permettent de rétribuer leur contribution à la génération de revenus et les incitent à respecter les balises de tolérance au risque de la Banque. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la compétitivité de la rémunération globale par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent le groupe de référence de la Banque. • Refléter le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience dans la rémunération globale. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • S'assurer que les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les preneurs de risques importants respectent les exigences minimales de la Banque en matière d'actionariat.

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

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

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

1. Rémunérer selon le rendement

Ce que nous faisons



- ✓ 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 loyauté des clientèles et le niveau d'engagement des employés
- ✓ Nous nous assurons qu'une portion importante de la rémunération soit conditionnelle et assujettie au rendement
- ✓ Nous offrons des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme en nous appuyant sur des mesures financières complémentaires
- ✓ Nous plafonnons les paiements du programme de prime annuelle dans une fourchette de paiement allant de 0 % à 200 % de la cible
- ✓ Nous établissons 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

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ 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



- ✓ 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 Conseil de stabilité financière (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 à la Banque le droit d'annuler et de récupérer, dans des circonstances particulières, la rémunération variable octroyée antérieurement
- ✓ Nous réduisons ou annulons les paiements lorsque les preneurs de risques importants ne considèrent 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 si le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint
- ✓ Nous nous assurons que la rémunération des employés occupant des fonctions de supervision soit établie sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent
- ✓ Nous augmenterons à compter de 2017 la proportion de la rémunération variable qui doit être différée pour les preneurs de risques importants

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ Nous n'offrons pas de programmes de rémunération qui incitent indûment les preneurs de risques importants à prendre des risques qui dépasseraient les balises de tolérance au risque définies par la Banque
- ✗ Nous n'instaurons pas de programmes de rémunération touchant les preneurs de risques importants sans que ces programmes aient été analysés et approuvés par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération, encadré par le comité de ressources humaines

3. Rétribuer la contribution

Ce que nous faisons



- ✓ Nous utilisons un groupe de référence composé d'institutions financières canadiennes pour établir la valeur de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction
- ✓ Nous déterminons la valeur de la rémunération totale directe cible en ajustant à la baisse la médiane du groupe de référence pour tenir compte notamment de la taille relative de la Banque
- ✓ Nous nous assurons que le comité de ressources humaines puisse recourir aux services de conseillers externes indépendants pour obtenir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires en matière de politiques et programmes de rémunération
- ✓ Notre approche en matière d'étalonnage correspond aux pratiques exemplaires en matière de rémunération conformément aux recommandations du rapport produit ⁽¹⁾ par Meridian Compensation Partners

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ Nous ne déterminons pas un groupe de référence qui représente un idéal ou ayant un profil divergeant de celui de la Banque

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires

Ce que nous faisons



- ✓ Nous avons en place des lignes directrices en matière d'actionariat afin d'aligner les intérêts des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants sur le rendement à long terme de la Banque
- ✓ Nous offrons aux Membres de la haute direction 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 depuis 2010 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 d'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

Ce que nous ne faisons pas



- ✗ Nous ne permettons pas aux Membres de la haute direction d'encaisser les gains découlant d'une levée d'options sans conserver des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalant au gain, et ce, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionariat applicables soient satisfaites
- ✗ Nous ne permettons pas d'opérations de couverture visant la rémunération à base de titres de capitaux propres
- ✗ Nous n'attribuons pas d'options d'achat d'actions à un prix inférieur au cours des actions ordinaires à la Bourse de Toronto et ne permettons pas de réduire le prix des options déjà émises

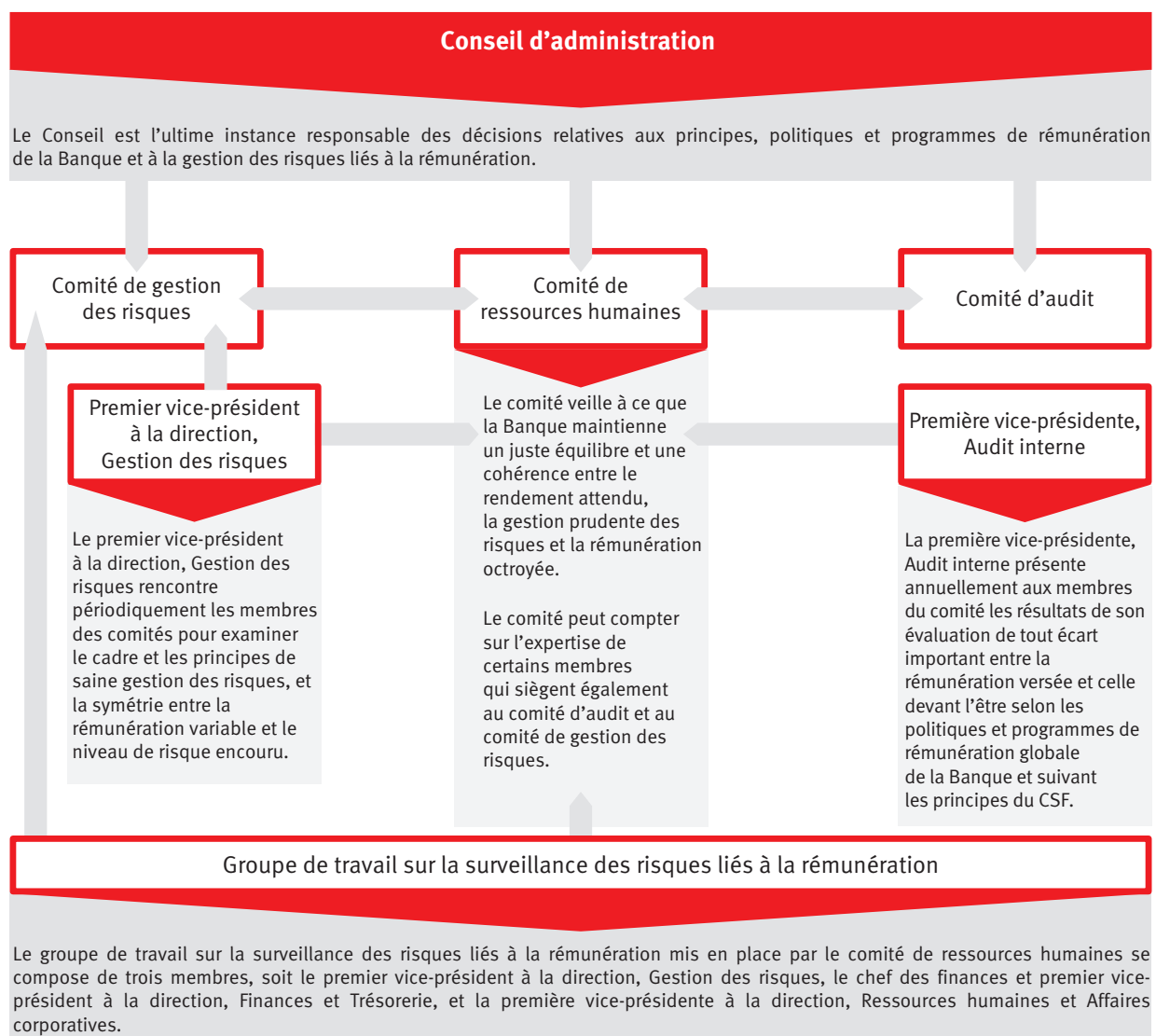
(1) *Review of Horizontal Benchmarking and Its Impact on CEO Compensation and Pay Disparity, 2013.*

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 indûment les Membres de la haute direction, les Dirigeants, les preneurs de risques importants et l'ensemble des employés à prendre des risques qui outrepasseraient les balises de tolérance au risque de la Banque. Pour assumer ce rôle important, le comité de ressources humaines est soutenu par différents intervenants, dont 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 Conseil de stabilité financière. L'illustration ci-dessous présente le cadre de la gestion des risques liés à la rémunération :



Comité de ressources humaines

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 plus, il recommande au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications importantes aux programmes en place. Le comité est soutenu dans ce processus par les Membres de la haute direction et par des conseillers externes indépendants, selon les besoins. Il a le pouvoir de recommander au Conseil d'approuver les différents éléments de la rémunération.

Le comité s'assure que les politiques et les programmes de rémunération de la Banque respectent la réglementation et les normes en vigueur. À cet égard, le comité vérifie 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. Le comité tient également compte des attentes d'autres organismes de promotion de la gouvernance.

En outre, le comité veille 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. Dans ce contexte, il importe que le comité connaisse les risques pouvant compromettre la performance de la Banque.

Le comité utilise son pouvoir discrétionnaire pour rajuster, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable.

Les membres du comité bénéficient de formations conçues pour répondre à leurs besoins en matière de gestion prudente des risques. En plus, le comité peut compter sur l'expertise de certains membres qui siègent également au comité d'audit et au comité de gestion des risques. À sa discrétion, le comité fait aussi appel à l'expertise de différents secteurs de la Banque, soit celui de la Rémunération globale ainsi que ceux des Finances, de l'Audit interne et de la Gestion des risques. Ces secteurs collaborent au processus de conception et de révision des programmes de rémunération. Le comité reçoit annuellement une lettre signée par trois Dirigeants occupant des fonctions imputables 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.

Compétence des membres du comité

Tous les membres du comité possèdent des compétences en matière de ressources humaines, de rémunération et de gestion des risques. Ces compétences sont issues de l'expérience acquise dans le cadre des postes 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. Ces compétences comprennent :

- ressources humaines et rémunération : connaissance et expérience 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
- leadership : expérience à un poste de niveau supérieur au sein d'une entreprise ou d'une institution importante
- gestion des risques : connaissance et expérience en gestion du risque ainsi qu'en évaluation et communication du risque

De plus, André Caillé, Pierre Boivin et Karen Kinsley siègent à d'autres comités du Conseil de la Banque, ce qui permet au comité de prendre de meilleures décisions quant à l'adéquation des politiques et des pratiques en matière de rémunération avec celles de la Banque. La Banque bénéficie également de l'expérience d'André Caillé, de Pierre Blouin, de Pierre Boivin et de Gillian H. Denham à titre de membre ou de président de comités de ressources humaines au sein d'autres entreprises ou institutions.

Par ailleurs, 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. Dans le cadre du programme de formation continue à l'intention des administrateurs, les membres du comité assistent, entre autres, à des présentations portant sur la gestion des risques et mettent à profit les connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.

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.

Le tableau suivant résume l'expérience et les compétences de chacun des membres du comité :

	Pierre Blouin	Pierre Boivin	André Caillé (président)	Gillian H. Denham	Karen Kinsley
Compétences et expérience					
Ressources humaines/Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓

Groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération

Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération mis en place par le comité de ressources humaines se compose de trois membres, soit le premier vice-président à la direction, Gestion des risques, le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie, et la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives. Dans le cadre de son mandat, ce groupe de travail :

- examine les politiques et les principaux programmes de rémunération variable de la Banque, lors de leur élaboration, leur révision et leur mise en application, afin d'assurer leur adéquation avec le cadre de gestion des risques de la Banque;
- s'assure que les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération de la Banque favorisent l'atteinte de ses objectifs d'affaires sans compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation;
- vérifie que les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération de la Banque soient conformes à la réglementation et aux normes en vigueur;
- examine les objectifs annuels et les cibles de performance liés aux principaux programmes de rémunération variable afin d'assurer leur adéquation avec le cadre de gestion des risques de la Banque;
- évalue les niveaux des différents risques encourus durant l'année par les preneurs de risques importants de la Banque et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles;
- évalue les niveaux des différents risques encourus lors des périodes de performance liées à la rémunération variable différée et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, de rajuster à la baisse les paiements;
- évalue si des circonstances doivent mener à l'application de la politique de récupération de la rémunération variable; et
- revoit annuellement les critères définissant les preneurs de risques importants.

Alignement des politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque sur les principes et normes publiés par le Conseil de stabilité financière (CSF)

En 2009, le CSF a publié des principes et des normes visant à établir de saines pratiques de rémunération dans le but de constituer une protection contre la prise de risque excessif et d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Ces principes ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont celui du Canada.

Au cours des dernières années, la Banque a assuré l'évolution de ses politiques et pratiques de rémunération en considérant les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF. Le tableau suivant décrit de quelle façon les politiques et programmes de rémunération de la Banque s'alignent sur ces principes.

Principes du CSF	Politiques et pratiques en matière de rémunération en vigueur à la Banque
1. Le conseil d'administration de la société doit superviser activement la conception et l'application du régime de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le comité de ressources humaines est composé d'administrateurs indépendants. Il appuie le Conseil dans son rôle de surveillance en approuvant la conception et l'application des politiques et programmes de rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants, y compris la rémunération en espèces, la rémunération à base de capitaux propres, les régimes de retraite et les exigences en matière d'actionariat. ✓ Sous la direction du comité de ressources humaines, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération veille à ce que l'application des programmes de rémunération des preneurs de risques importants soit conforme aux principes de saine gouvernance émis par le Conseil.
2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le régime de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En début d'exercice, le Conseil approuve les objectifs financiers, puis les compare aux résultats à la fin de l'exercice. Il approuve les enveloppes de primes qui en découlent chaque année. ✓ Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes de rémunération variable. ✓ Le Conseil a également le pouvoir de majorer les primes annuelles découlant du PRI d'un pourcentage pouvant s'élever à 15 % de la valeur des primes cibles, sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % des primes cibles, afin de tenir compte de situations particulières. ✓ La rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants, des responsables de fonctions de supervision et des spécialistes du secteur des Marchés financiers est approuvée chaque année par le comité de ressources humaines. ✓ Le comité de ressources humaines examine les programmes de rémunération importants dans le cours normal de leur mise à jour et s'assure qu'ils demeurent pertinents, concurrentiels, et qu'ils favorisent le respect des balises de tolérance au risque de la Banque.
3. Le personnel responsable du contrôle financier et du contrôle des risques doit être indépendant, disposer des pouvoirs nécessaires et être rémunéré indépendamment des secteurs d'activité qu'il surveille, en fonction du rôle clé qu'il joue dans la société	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La rémunération des titulaires des quatre fonctions de supervision de la Banque, soit l'Audit interne, la Gestion des risques, la Conformité et les Finances, est déterminée par rapport à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence. Leurs programmes de rémunération sont structurés de façon à assurer leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, et la valeur de leur rémunération variable est liée aux résultats de la Banque et non aux résultats des secteurs d'activité pour lesquels les services sont rendus. Cette rémunération variable ne représente qu'une portion de leur rémunération globale, conformément à la politique de rémunération de la Banque.
4. La rémunération doit être ajustée en fonction de tous les types de risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tous les programmes importants de primes annuelles comportent un élément discrétionnaire qui permet de prendre en compte les risques, soit lors de la détermination de la taille des enveloppes de primes annuelles, soit lors de la détermination des primes individuelles. ✓ À la fin de l'exercice, le premier vice-président à la direction, Gestion des risques présente au comité de ressources humaines les recommandations du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération. Ces recommandations sur les preneurs de risques importants reposent sur l'évaluation réalisée conjointement par les secteurs de la Gestion des risques, la Conformité et l'Audit interne, 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 en compte le risque de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique et environnemental. ✓ Les décisions finales portant sur le rajustement requis des enveloppes de primes annuelles des Membres de la haute direction et des preneurs de risques importants sont soumises au comité de ressources humaines.

<p>5. Il doit exister une symétrie entre la rémunération et les résultats de la prise de risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un pourcentage important de la rémunération totale directe des Membres de la haute direction est variable et tributaire du rendement financier et boursier de la Banque, du rendement individuel et des risques pris, compte tenu du cadre de tolérance au risque de la Banque. ✓ Différents mécanismes ont été mis en place pour assurer une symétrie entre la rémunération et les résultats liés à la prise de risque, notamment : <ul style="list-style-type: none"> – les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont principalement établis en fonction du résultat net. Un seuil minimal de résultat net doit être atteint pour pouvoir créer les enveloppes de primes annuelles découlant du PRI; – une mesure prévoit de référer 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 dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividendes et primes annuelles) et la pondération de leur réduction; – une portion significative de la rémunération variable des preneurs de risques importants est différée sur un horizon d'au moins trois ans; – une politique confère à la Banque le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable antérieurement octroyée aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers dans des circonstances particulières; et – le comité de ressources humaines dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour recommander au Conseil, lorsqu'il le juge nécessaire, de rajuster les enveloppes de primes annuelles, notamment suite aux recommandations du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération.
<p>6. La rémunération doit être échelonnée en fonction de l'horizon des risques</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une portion importante de la rémunération des Membres de la haute direction est différée. Les UAP sont acquises en bloc après trois ans. L'acquisition des options d'achat d'actions s'étale sur quatre ans à raison de 25 % par année et les options viennent à échéance après 10 ans. ✓ Une portion importante des primes annuelles des Dirigeants et spécialistes du secteur des Marchés financiers est différée sous forme d'UAR. Ces dernières s'acquièrent sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période. ✓ Le versement de la rémunération différée peut être ajusté à la baisse dans certaines circonstances exceptionnelles, notamment un écart marqué par rapport aux balises de tolérance au risque durant la période de performance. ✓ Les Membres de la haute direction, les Dirigeants ainsi que les preneurs de risques importants des Marchés financiers sont soumis à des exigences en matière d'actionnariat afin que leurs intérêts à long terme soient liés à ceux des actionnaires, en plus de les dissuader de prendre des risques excessifs. Le président et chef de la direction doit également maintenir les exigences relatives à son actionnariat pendant un an suivant son départ à la retraite.
<p>7. La combinaison de rémunération octroyée en espèces, en titres de capitaux propres et d'autres formes doit être cohérente avec le niveau de risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La combinaison de la rémunération octroyée en espèces et en titres de capitaux propres varie en fonction du poste ou de la capacité d'influer sur les risques de la Banque. Le pourcentage d'attribution de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres augmente selon le niveau des fonctions et l'incidence exercée sur les risques : <ul style="list-style-type: none"> – la rémunération différée cible du président et chef de la direction représente 75 % de sa rémunération variable; – au moins 50 % de la rémunération totale directe du premier vice-président à la direction, Marchés financiers, doit être différée; – les Dirigeants admissibles au programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers reçoivent un minimum de 40 % de leur rémunération variable sous forme d'UAR; et – la portion de la prime annuelle des spécialistes du secteur des Marchés financiers octroyée sous forme d'UAR est établie en fonction du montant de la prime octroyée.

À compter de 2017, la Banque haussera la proportion de la rémunération variable qui doit être différée pour la majorité des preneurs de risques importants.

Rémunération équitable et autres pratiques socialement responsables

Il est primordial pour le Conseil et son comité de ressources humaines que la rémunération des Dirigeants soit octroyée dans un esprit juste et équitable. Dans cette optique, il est extrêmement important que les niveaux de rémunération soient adéquats lorsque l'on compare les Dirigeants entre eux, mais aussi lorsqu'on fait le même exercice en ce qui a trait aux autres employés de la Banque. Plusieurs mécanismes sont aussi en place pour assurer que les Dirigeants reçoivent une rémunération reflétant adéquatement leur performance. Finalement, la Banque est soucieuse de poursuivre ses activités et de réaliser sa croissance de manière responsable et éthique tout en favorisant le développement de la collectivité. La section suivante dresse un portrait des pratiques et processus en place afin d'atteindre ces objectifs.

Pratiques assurant une rémunération équitable

- Échelles salariales bien identifiées tenant compte de l'importance de chaque fonction, de l'envergure du poste, des connaissances et compétences requises, du nombre de subordonnés et de l'impact potentiel sur les affaires de la Banque.
- Pratiques exemplaires en matière de rémunération conformément aux recommandations du rapport ⁽¹⁾ Meridian Compensation Partners (étalonnage horizontal, gouvernance, groupe de référence, etc.). De plus, des ratios de comparaison verticale sont aussi soumis au comité de ressources humaines à titre de complément d'information.
- Ajustement des données de marché utilisées pour l'étalonnage afin de tenir compte de la taille relative de la Banque par rapport à son groupe de référence.
- Mesures de performance semblables pour les Dirigeants et les employés dans le cadre du régime de rémunération incitative, assurant ainsi des paiements du même ordre relatif.
- Régimes d'avantages sociaux et de retraite offerts à tous les employés permanents de la Banque.
- Régime d'achat d'actions, auquel la Banque contribue de façon uniforme pour tous les niveaux d'emploi, offert à tous les employés au Canada.
- Certains avantages bancaires offerts aux employés de la Banque.
- Alignement des politiques et pratiques en matière de rémunération sur les normes publiées par le Conseil de stabilité financière.
- Mobilisation des employés utilisée pour mesurer la performance des Dirigeants.
- Politique conférant à la Banque le droit d'annuler et de récupérer la rémunération variable octroyée antérieurement aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers dans des circonstances particulières.

(1) *Review of Horizontal Benchmarking and Its Impact on CEO Compensation and Pay Disparity, 2013.*

Autres pratiques socialement responsables

- Annuellement, la Banque participe à des activités de levée de fonds permettant d'amasser des millions de dollars en fonds pour la communauté. Par ailleurs, des fonds d'urgence sont également amassés pour soutenir les personnes frappées par des catastrophes telles que l'ouragan Matthew et les incendies de Fort McMurray.
- La Banque contribue à la préservation de l'environnement par ses nombreuses certifications LEED^{MD} et son programme d'efficacité énergétique maintes fois primé.
- Le réseau interne Femmes en tête soutient les employées de la Banque désirant progresser au sein de l'institution en tant que gestionnaires. Les femmes occupent maintenant 38 % des fonctions de direction à la Banque, une proportion parmi les plus grandes de l'industrie. Par ailleurs, le réseau Femmes en tête de la Banque a reçu en 2016 le Prix Initiative pour l'avancement des femmes en finance décerné par l'Association des femmes en finance du Québec.
- La Banque est partenaire de divers événements et organismes de soutien à la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre (LGBT) et consolide la diversité dans ses rangs grâce, entre autres, au réseau interne IDÉO.
- Soutien à l'entrepreneuriat par l'entremise de différents partenariats, notamment avec Jeunes Entreprises du Québec, Jeunes Entreprises du Canada et la Fondation de l'entrepreneurship.
- Mise en place du programme Ambassadeur de la diversité afin de promouvoir le recrutement d'employés d'origines culturelles variées ainsi que de faciliter la prise en charge des besoins financiers des nouveaux arrivants, notamment avec le service d'accompagnement Allô Canada.
- Chef de file en matière de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes.

Succès des pratiques

- La Banque s'est classée pour une 12^e année parmi les Employeurs de choix au Canada selon la firme AON Hewitt.
- Sixième nomination de la Banque au palmarès des Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, compilé par Mediacorp Canada.
- Louis Vachon a reçu au cours des dernières années plusieurs distinctions témoignant de son engagement auprès de la communauté. Il a notamment été reconnu à titre de Grand Philanthrope (Portage – 2014), a reçu le Prix du citoyen du monde (Association canadienne pour les Nations Unies – 2016) et a été nommé Membre de l'Ordre du Canada (Gouverneur général du Canada – 2016).

Dialogue avec les actionnaires

La Banque a mis en place un processus de collecte et de traitement des questions, commentaires et suggestions des actionnaires ou d'associations les représentant, afin de leur donner la possibilité de faire part de leurs préoccupations ou de mieux comprendre l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction. L'information nécessaire afin de communiquer avec le Conseil est présentée à la [page 123](#) de la Circulaire. De plus, le comité de ressources humaines et la direction communiquent avec des investisseurs institutionnels, des agences de conseil en vote et des organismes spécialisés en gouvernance à propos des sujets qu'ils soulèvent.

Finalement, 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. Lors des dernières années, plusieurs investisseurs institutionnels, agences de conseil en vote et organismes spécialisés en gouvernance, tels que Institutional Shareholder Services Inc. (ISS), Glass Lewis & Co., Régime de retraite des enseignantes et enseignants de l'Ontario et Global Governance Advisors, ont émis des avis favorables au terme de leur analyse du lien entre la rémunération et la performance de la Banque.

PROCESSUS D'APPROBATION ET DE GESTION DES POLITIQUES ET PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION

Le processus d'approbation et de gestion des politiques et programmes de rémunération de la Banque se décline en trois grandes étapes :

1. ÉTABLIR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

- Assurer un lien étroit entre la rémunération variable et le rendement financier
- Définir la politique de rémunération

2. ARRIMER LA PERFORMANCE ET LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

- Fixer les objectifs annuels et gérer la performance et la carrière
- Constituer les enveloppes annuelles de rémunération variable
- Déterminer le facteur de performance de la Banque
- Rajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable si nécessaire

3. ASSURER LA GOUVERNANCE DES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

- Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération
- Récupérer si nécessaire la rémunération variable octroyée antérieurement
- Recevoir le rapport annuel de l'Audit interne

1. Établir la rémunération globale

L'offre de rémunération de la Banque comprend des composantes de rémunération directe comme le salaire de base et les programmes de rémunération variable, ainsi que des composantes de rémunération indirecte tels les avantages sociaux qui permettent de soutenir le bien-être des employés et de les sécuriser, eux et leur famille, dans leur vie personnelle.

Le tableau suivant présente les composantes de la rémunération globale, leurs caractéristiques, leur lien entre le risque et le rendement financier et leur horizon. Un résumé des programmes de rémunération variable est présenté dans la section « [Rémunération des Membres de la haute direction visés](#) » de la présente partie de la Circulaire.

	Composantes (horizon temporel)	Quelles sont les principales caractéristiques ?	Pourquoi offrons-nous cette composante ?	Comment déterminons-nous la valeur de cette composante ?	Quel est le lien entre le risque et le rendement financier ?
Rémunération fixe	Salaire de base (continu)	Composante fixe de la rémunération, payable en espèces. Révisée annuellement et ajustée si nécessaire	Rétribue le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétence et d'expérience	Selon l'étendue des responsabilités, les pratiques du groupe de référence, l'expérience et la performance individuelle	–
Rémunération variable (à risque)	Annuelle (1 an)	Composante variable de la rémunération, payable en espèces (une portion peut être octroyée en UAR), en fonction du niveau d'atteinte des objectifs financiers annuels de la Banque et de la performance individuelle	Rétribue l'atteinte d'objectifs annuels clés financiers et non financiers	Selon le niveau d'atteinte de résultats financiers et le niveau de performance individuelle	Le montant octroyé n'est pas garanti et varie annuellement selon les résultats financiers obtenus comparativement aux objectifs financiers de la Banque fixés en début d'exercice
	À moyen terme (3 ans)	Composante variable de la rémunération octroyée sous forme d'UAP ou d'UAR	Rétribue la création d'une valeur durable pour les actionnaires	Selon l'étendue des responsabilités, les pratiques du groupe de référence et la performance individuelle; elle est exprimée en pourcentage du salaire de base	La valeur à échéance est à risque puisqu'elle dépend du cours de l'action ordinaire et, pour les Dirigeants, du rendement total relatif aux actionnaires
	À long terme (10 ans)	Composante variable de la rémunération octroyée sous forme d'options d'achat d'actions qui s'acquiert sur quatre ans à raison de 25 % par année et échoient après 10 ans	Rétribue la croissance soutenue du cours de l'action ordinaire à long terme	Selon l'étendue des responsabilités, les pratiques du groupe de référence et la performance individuelle; elle est exprimée en pourcentage du salaire de base	La valeur à échéance est à risque puisqu'elle dépend de l'accroissement du cours de l'action ordinaire sur une période maximale de 10 ans
Rémunération indirecte	Avantages sociaux et accessoires (continu)	Programme d'assurances collectives (soins médicaux et dentaires, assurance-vie, assurance salaire, etc.)	Soutient et sécurise l'employé dans sa vie personnelle et familiale	Selon les pratiques du groupe de référence et la politique de partage des coûts employeur-employés de la Banque	–
		Voiture, stationnement et services financiers ou fiscaux	Offre aux Membres de la haute direction et aux Dirigeants un nombre limité d'avantages complétant leur offre de rémunération globale	Selon les pratiques du groupe de référence	–
	Régime de retraite (long terme)	Régime de retraite à prestations déterminées et programme d'allocation après retraite	Encourage l'employé à demeurer en fonction à long terme en rétribuant le service continu et en contribuant au revenu de retraite	Selon les pratiques du groupe de référence et la politique de partage des coûts employeur-employés de la Banque	–

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

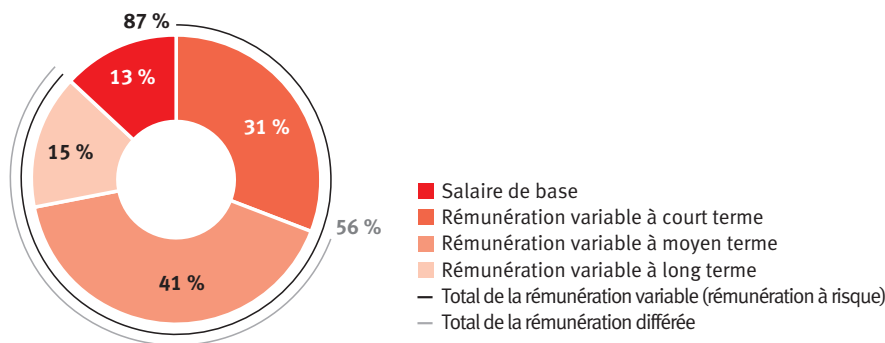
Les programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme reposent sur différents indicateurs financiers prédéterminés favorisant la cohérence dans le temps entre la vision, les stratégies d'affaires et les décisions des Membres de la haute direction. En outre, ces indicateurs favorisent la répartition des risques sur un horizon temporel élargi.

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

La rémunération variable représente une part importante de la rémunération des Membres de la haute direction. Elle comprend la prime annuelle, dont la valeur à l'octroi varie entre 0 % et 200 % de la prime cible, et elle est directement liée à la réalisation d'objectifs financiers de la Banque. Elle comprend également la rémunération différée, dont la valeur du versement final dépend de la valeur future ou de l'appréciation future de l'action ordinaire de la Banque. L'ensemble de cette rémunération variable est considéré à risque et représente une portion significative de la rémunération totale directe cible : 87 % en moyenne pour les Membres de la direction visés.

Le graphique suivant présente la répartition moyenne en pourcentage de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction visés. On y remarque la répartition de la rémunération à moyen et à long terme.

Répartition moyenne de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction visés



Les programmes de rémunération variable sont conçus de manière à rétribuer les Membres de la haute direction et les Dirigeants pour leur contribution spécifique aux résultats annuels obtenus, et pour les encourager à produire des résultats soutenus dans le temps afin de créer une valeur à long terme croissante pour les actionnaires.

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 continue d'être 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 2016 est identique à celui de l'exercice 2015 et il est composé des entreprises suivantes :

Critères de sélection		Groupe de référence
Emplacement du siège social	– Canada	<ul style="list-style-type: none"> – Banque Canadienne Impériale de Commerce – Banque de Montréal – Banque Royale du Canada – Corporation Financière Power – Financière Sun Life inc. – Great-West Lifeco Inc. – Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. – La Banque de Nouvelle-Écosse – La Banque Toronto-Dominion – Société Financière Manuvie
Secteur d'activité	– Banques exerçant des activités diversifiées 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 	

Le tableau suivant 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⁾	15 035	4 237	28 %	39 906	43,2
Banque de Montréal ⁽¹⁾	19 544	4 472	23 %	55 122	45,2
Banque Royale du Canada ⁽¹⁾	34 981	10 111	29 %	124 476	75,5
Corporation Financière Power ⁽²⁾	13 670	2 319	17 %	22 687	25,7
Financière Sun Life inc. ⁽²⁾	10 607	2 185	21 %	26 421	30,0
Great-West Lifeco Inc. ⁽²⁾	10 978	2 762	25 %	34 300	22,5
Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers inc. ⁽²⁾	2 759	364	13 %	4 520	5,1
La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾	26 350	6 987	27 %	87 065	88,9
La Banque Toronto-Dominion ⁽¹⁾	31 853	8 680	27 %	113 000	81,5
Société Financière Manuvie ⁽²⁾	17 089	2 075	12 %	40 899	34,0
Banque Nationale du Canada ⁽¹⁾	5 840	1 120	19 %	16 186	21,8

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2016.

(2) Les informations sont en date du 31 décembre 2015.

Le comité de ressources humaines examine annuellement la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction. Cette rémunération comprend le salaire de base, la prime annuelle cible et la rémunération variable à moyen et à long terme. Le comité de ressources humaines procède en prenant connaissance des résultats des études de rémunération provenant du conseiller externe indépendant qu'il a mandaté. Il reçoit les recommandations du président et chef de

la direction et des comités d'audit et de gestion des risques quant à la rémunération des autres Membres de la haute direction, et des responsables de fonctions de supervision, puis il procède à sa propre analyse afin de formuler ses recommandations au Conseil.

La politique de rémunération de la Banque couvrant la majorité des autres fonctions vise également à situer la rémunération totale directe cible des employés à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. La politique de rémunération de la Banque s'applique également à ses filiales canadiennes et à l'étranger. Toutefois, elle s'harmonise aux pratiques du marché en offrant une composition de 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.

Le comité de ressources humaines examine et approuve en début d'année les mandats à octroyer aux conseillers externes indépendants pour l'obtention d'études de marché de la rémunération globale, ce qui lui permet de maintenir la compétitivité de la politique de rémunération des autres fonctions de l'ensemble des employés de la Banque. En cours d'année, les résultats de ces études de marché sont d'abord analysés par la direction et, le cas échéant, des recommandations sont présentées au comité de ressources humaines pour discussion et approbation.

Conseillers externes indépendants

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

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

Le président du comité de ressources humaines approuve par écrit l'octroi de tout contrat à l'égard des travaux liés à la rémunération des Membres de la haute direction. Par ailleurs, seuls les travaux qui ne compromettent pas l'indépendance du conseiller externe sont approuvés par le président du comité de ressources humaines et ses membres.

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.

Hay Group :

- agit à titre de conseiller du comité de ressources humaines en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction depuis plusieurs années;
- 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 celle 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 présenté 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 niveaux de rémunération offerts sur le marché pour les postes des Dirigeants et de cadres.

Le tableau suivant fait état des honoraires versés à Hay Group au cours des deux derniers exercices.

Conseillers externes indépendants	Exercice 2016			Exercice 2015		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total
Hay Group	114 809 \$ 61 %	74 738 \$ ⁽¹⁾ 39 %	189 547 \$ 100 %	122 094 \$ 72 %	46 421 \$ ⁽¹⁾ 28 %	168 515 \$ 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.

2. Arrimer la performance et la rémunération variable

Fixer les objectifs annuels et gérer la performance et la carrière

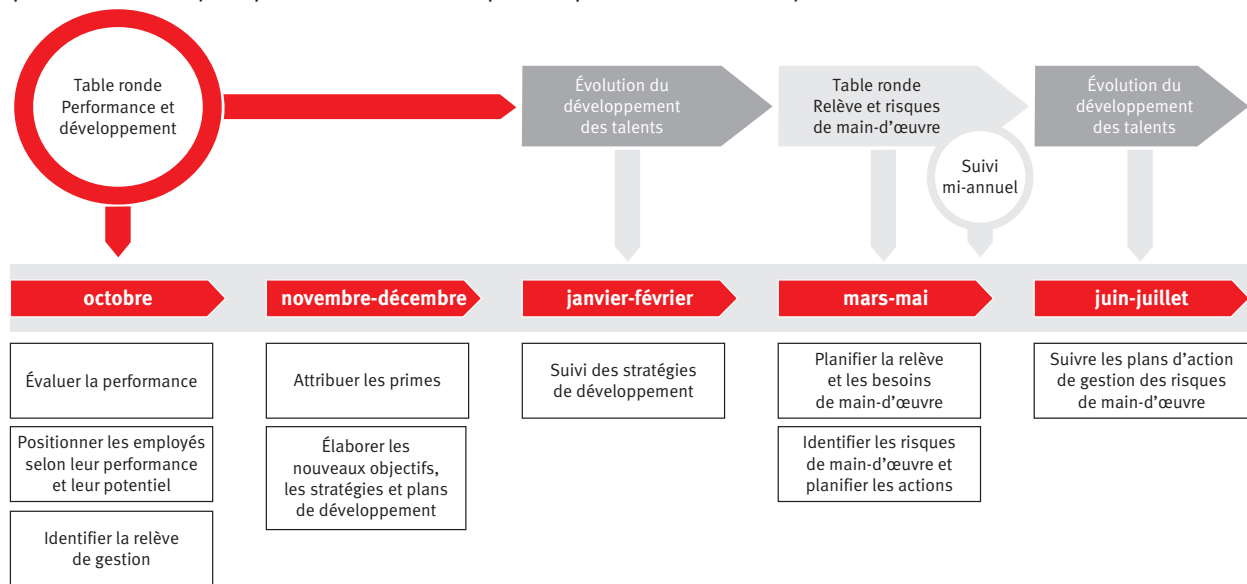
Au début de chaque exercice, le comité de ressources humaines approuve les objectifs de performance du président et chef de la direction et recommande au Conseil l'approbation des objectifs financiers du programme de rémunération variable offert au président et chef de la direction ainsi qu'aux autres Membres de la haute direction.

Depuis l'implantation de son approche *un client, une banque*, la Banque a mis en place un processus rigoureux de gestion de la performance et de la carrière afin de tisser un lien étroit entre la rémunération variable et la performance. L'une des priorités de ce processus consiste à faire vivre au quotidien une culture de collaboration, de responsabilisation et de performance à tous les niveaux de l'institution. L'approche vise à favoriser la performance et le perfectionnement professionnel, à planifier la relève et à gérer les risques de main-d'œuvre. Ainsi, chaque Dirigeant se fixe un plan annuel, qui comporte trois catégories d'objectifs :

- des objectifs annuels liés à des cibles financières, à l'accroissement de la loyauté des clientèles ainsi qu'à la mobilisation et à la rétention des employés;
- des objectifs annuels rattachés à son rôle et à son mandat; et
- des objectifs annuels relatifs au développement de son leadership et à son adhésion aux valeurs et comportements souhaités de la Banque.

Dans un souci d'équité, de rigueur et de régularité du suivi, chaque niveau de gestion, y compris celui des Membres de la haute direction, tient deux fois par année une table ronde, la première pour évaluer

la performance individuelle, et la seconde pour planifier la relève et les besoins de main-d'œuvre. Ce processus, illustré ci-après, est également en place dans les secteurs où les spécialistes peuvent prendre des risques pouvant avoir un impact important sur la Banque.

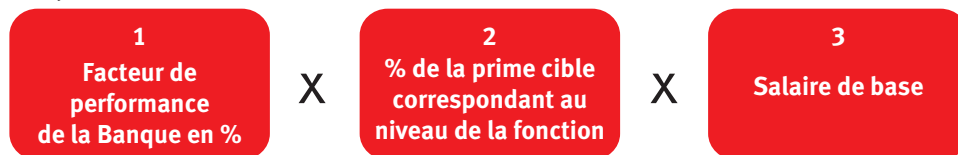


Pour sa part, le comité de ressources humaines évalue la performance du président et chef de la direction en comparant les résultats obtenus et les objectifs fixés au début de l'exercice.

Pour les autres Membres de la haute direction, le comité de ressources humaines reçoit le rapport d'évaluation du président et chef de la direction et approuve les recommandations de rémunération variable découlant de l'application des programmes.

Constituer les enveloppes annuelles de rémunération variable

Les enveloppes de rémunération variable à court terme des Membres de la haute direction sont établies sur la base des paramètres suivants :



Déterminer le facteur de performance de la banque

Pour l'exercice 2016, un seul indicateur financier a été utilisé pour fixer les enveloppes de primes annuelles. Il s'agit du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque publié dans les états financiers de la Banque, c'est-à-dire le résultat net dont sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle. Le résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires est un indicateur financier qui rend compte du rendement global de la Banque au cours d'un exercice et qui permet d'apprécier la croissance d'un exercice à l'autre.

Le comité de ressources humaines a approuvé au cours de l'exercice l'ajout d'une mesure additionnelle à la formule de création actuelle : le ratio d'efficacité. Cette nouvelle mesure, qui entrera en vigueur à l'exercice 2017, sera combinée au résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires, puisque ces deux mesures sont étroitement liées à la performance de la Banque. Dans un contexte de transformation, l'objectif est de rallier tous les employés vers les mêmes objectifs.

Aux fins du programme de rémunération variable à court terme, une cible de croissance du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires est établie au début de chaque exercice, et on lui associe un seuil (80 % de la cible) qui doit être atteint pour générer la création d'une enveloppe, et un maximum (120 % de la cible) représentant le plafond de l'enveloppe.

Annuellement, le comité de ressources humaines reçoit une lettre signée par trois Dirigeants occupant des fonctions imputables 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.

Le Conseil a le pouvoir, suivant une recommandation du comité de ressources humaines, de majorer les primes annuelles d'un pourcentage pouvant atteindre 15 % de la valeur des primes cibles, sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % des primes cibles, afin de tenir compte de situations particulières.

Rajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable si nécessaire

La Banque déploie des efforts soutenus pour lier davantage l'impact potentiel de tous les types de risques à la rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers et des autres preneurs de risques importants provenant de tous les autres secteurs de la Banque, comme l'exigent le CSF et le BSIF. À l'instar d'autres grandes banques canadiennes, la Banque accorde au comité de ressources humaines un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable. À cet égard, et dans le but d'encadrer davantage les décisions essentiellement fondées 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 le risque de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique et environnemental.

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, dividende 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 aux spécialistes du secteur des Marchés financiers et à tous les autres employés de la Banque et de ses filiales.

3. Assurer la gouvernance des pratiques de rémunération

Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération

Dans le cadre de ses fonctions, le secteur des Ressources humaines 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.

Récupérer si nécessaire la rémunération variable octroyée antérieurement

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 Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers prévoient les mécanismes suivants :

- une politique interdisant aux Dirigeants et aux employés d'acheter des instruments financiers, notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus comme protection contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui leur ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution;
- une portion des primes annuelles des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers pouvant influencer considérablement le profil de risque de la Banque est reportée sur trois ans; et
- une 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 Dirigeants ainsi que celle des spécialistes du secteur des Marchés financiers, dans des circonstances particulières, c'est-à-dire s'il se produit l'une ou l'autre des situations suivantes :
 - l'employé s'est livré à des actes malhonnêtes ou contraires à l'éthique dans le cadre de son emploi;
 - l'employé n'a pas respecté les politiques, règles ou procédures pendant l'exercice ou par la suite (jusqu'à concurrence de trois ans); ou
 - les résultats financiers d'une unité doivent être révisés de façon importante et publiés de nouveau et la rémunération des employés repose sur ces résultats.

Au cours de l'exercice 2016, aucune portion de la rémunération variable octroyée dans le passé n'a été récupérée par la Banque.

Recevoir le rapport annuel de l'Audit interne

La première vice-présidente, Audit interne, soumet annuellement 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.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Cette section présente les informations relatives à la rémunération offerte aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2016.

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 et Trésorerie

Denis Girouard

Premier vice-président à la direction, Marchés financiers

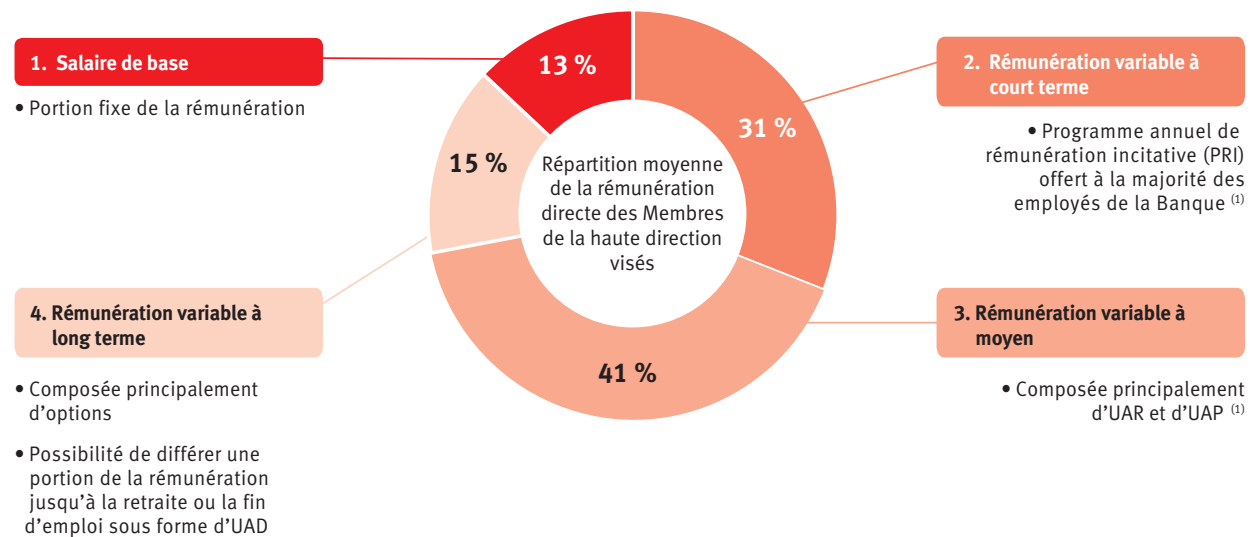
Ricardo Pascoe

Chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques

Diane Giard

Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises

Composantes de la rémunération totale directe cible



	Rémunération totale directe cible 2016				Rémunération attribuée 2016	Rémunération attribuée 2015	
Louis Vachon	14,3 %	21,4 %	42,9 %	21,4 %	7 875 000 \$	7 571 294 \$	7 824 392 \$
Ghislain Parent	22,2 %	22,2 %	33,4 %	22,2 %	1 800 000 \$	1 728 027 \$	1 788 013 \$
Denis Girouard	7,2 %	37,1 %	48,5 %	7,2 %	6 250 000 \$ ⁽²⁾	7 376 693 \$	– ⁽³⁾
Ricardo Pascoe	7,2 %	42,8 %	42,8 %	7,2 %	6 255 000 \$	6 264 727 \$	6 723 573 \$
Diane Giard	15,7 %	33,1 %	35,5 %	15,7 %	3 016 250 \$	2 836 720 \$	2 986 342 \$

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

- (1) Une portion de la prime annuelle offerte à Denis Girouard et Ricardo Pascoe est fondée sur les résultats de leur secteur d'activité, cependant une tranche importante de leur prime annuelle est différée sur une période de trois ans sous forme d'UAR et d'UAP.
- (2) Rémunération en vigueur au 1^{er} juin 2016, soit en date de la nomination de Denis Girouard au poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers.
- (3) La Banque ne divulgue aucune donnée historique pour Denis Girouard étant donné qu'en 2015 il n'était pas Membre de la haute direction de la Banque. En effet, avant sa nomination, Denis Girouard occupait la fonction de vice-président exécutif, directeur général de FBN, cochef du revenu fixe et chef délégué des marchés financiers.



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.

Caractéristiques / motifs du paiement

- Constitue la portion fixe de la rémunération globale
- Est établi en tenant compte du niveau du poste et de la valeur de la rémunération globale afin d'assurer une proportion adéquate entre le montant de la rémunération fixe et celui de la rémunération variable
- Est comparé annuellement à la médiane des salaires du groupe de référence de la Banque en tenant compte de la taille relative de la Banque et des différences entre les responsabilités associées aux postes de la Banque et celles des postes comparables du groupe de référence



2. RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME

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

PROGRAMME ANNUEL DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE (PRI)

Caractéristiques / motifs du paiement

- Vise à lier la rémunération annuelle des Membres de la haute direction et de la majorité des Dirigeants et employés aux objectifs financiers de la Banque et à les rallier à l'approche *un client, une banque* selon les principes directeurs suivants :
 - favoriser la collaboration entre les divers secteurs
 - apprécier le rendement financier absolu de la Banque
 - inciter au dépassement des objectifs financiers de la Banque
 - générer un niveau minimal de résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires pour justifier le versement de primes

Indicateur financier

- Croissance du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires

Attribution

- Les primes individuelles sont attribuées en fonction :
 - du degré de réalisation des objectifs financiers de la Banque
 - 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

- Les primes sont versées annuellement en espèces et peuvent varier de 0 % à 200 % de la prime cible en fonction des résultats financiers et des critères d'attribution
- Le Conseil a le pouvoir, suivant une recommandation du comité de ressources humaines, de majorer les primes annuelles à concurrence de 15 % de la valeur des primes cibles, sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % des primes cibles, afin de tenir compte de situations particulières
- 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, de rajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles

Récupération de la rémunération variable

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

À compter de 2017, une nouvelle mesure de performance reconnaîtra l'amélioration du ratio d'efficacité de la Banque et sera combinée au résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires, puisque ces deux mesures sont étroitement liées à la performance de la Banque.

APPLICATION DU PROGRAMME DE PRIMES ANNUELLES POUR L'EXERCICE 2016

Le Conseil a approuvé en début d'exercice les objectifs financiers pour l'exercice 2016, conformément aux recommandations du comité de ressources humaines. L'objectif du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires a été établi à 1 661 M\$, représentant une croissance de 6,0 % par rapport au résultat de l'exercice 2015, lequel s'élevait à 1 567 M\$ en excluant les éléments particuliers.

La Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 1 120 M\$ pour l'exercice 2016. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure du calcul du PRI la portion non utilisée de 149 M\$, déduction faite des impôts, de la provision sectorielle pour pertes de créances du secteur pétrole et gaz. Par ailleurs, il a également été recommandé d'exclure des éléments particuliers pour un total de 333 M\$ déduction faite des impôts; ceux-ci proviennent principalement de la radiation de la participation dans Maple Financial Group Inc., de la charge de restructuration et des éléments relatifs aux acquisitions. En somme, l'exclusion de la portion non utilisée de la provision sectorielle et des éléments particuliers a un impact positif sur le bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires publié, et porte son résultat final à 1 602 M\$, ce qui correspond à un facteur de performance de 82 %.

Objectifs financiers (en millions de dollars)	2015	2016			
	Résultat	Seuil	Résultat ajusté	Cible	Maximum
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	1 567 \$	1 329 \$	1 602 \$	1 661 \$	1 993 \$
Facteur de performance		0 %	82 %	100 %	200 %

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

Création des enveloppes de rémunération variable à court terme

Les enveloppes de rémunération variable à court terme des Membres de la haute direction visés sont établies en fonction des paramètres suivants :

**Processus d'attribution de la prime annuelle aux Membres de la haute direction visés**

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 visés par rapport aux objectifs prédéfinis 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 prime annuelle finale. Les primes annuelles approuvées pour l'exercice 2016 sont présentées aux pages 95 à 101 de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.



3. RÉMUNÉRATION VARIABLE À MOYEN TERME

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération de la Banque, 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 envers 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 – Croissance du RTA de la Banque comparée à celle du sous-indice ajusté ⁽¹⁾ des banques du S&P/TSX (le « RTA relatif ») 	<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. Ultiment, 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'acquisition possibles pour les UAR : <ul style="list-style-type: none"> • acquisition complète après trois ans • acquisition par tranches égales étalées sur trois ans 								
Versement	<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 auto; width: fit-content;"> $\frac{\text{Indice de croissance du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{RTA ajusté des banques du S\&P/TSX sur 3 ans}}$ </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 auto; width: 60%;"> <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 % (maximum)</td> </tr> <tr> <td>= 1,00</td> <td>100 % (cible)</td> </tr> <tr> <td>≤ 0,75</td> <td>75 % (minimum)</td> </tr> </tbody> </table> – Les UAP octroyées en 2013 et acquises en 2016 par les Membres de la haute direction ont dégagé un RTA relatif inférieur au sous-indice des banques du S&P/TSX. Par conséquent, un paiement en UAP de 90,6 % a été attribué aux participants 		Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer	≥ 1,25	125 % (maximum)	= 1,00	100 % (cible)	≤ 0,75	75 % (minimum)
Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer									
≥ 1,25	125 % (maximum)									
= 1,00	100 % (cible)									
≤ 0,75	75 % (minimum)									
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) Ajusté pour exclure Genworth MI Canada, Home Capital Group et la Banque.



4. RÉMUNÉRATION VARIABLE À LONG TERME

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération de la Banque, 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 : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution, divisée par • la valeur établie selon le modèle Black-Scholes – Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options par exercice, à une date précise (en décembre), sans égard aux embauches ni aux nominations de Membres de la haute direction et de Dirigeants survenues au cours de l'exercice. Cette date d'octroi annuel n'a jamais été modifiée rétroactivement 	<ul style="list-style-type: none"> – Les Membres de la haute direction et les Dirigeants peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération à long terme sous forme d'UAD – Le nombre d'UAD attribuées est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution, divisée par • le cours de clôture, la veille de l'octroi, de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto – 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 	

Versement

- Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi
 - Les options acquises peuvent être levées :
 - uniquement lors des périodes d'opérations trimestrielles, telles qu'elles sont établies par les Affaires juridiques 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
- 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

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

LOUIS VACHON



Président et chef de la direction

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Louis Vachon est président et chef de la direction de la Banque depuis juin 2007. À ce titre, il est responsable des orientations, des stratégies et du développement de la Banque et de ses filiales. Il est appuyé dans ses tâches par les autres Membres de la haute direction qui composent avec lui le bureau de la présidence. Au moment de sa nomination, il était chef de l'exploitation de la Banque, poste qu'il occupait depuis août 2006.

Il a occupé le poste de président du conseil d'administration de Gestion de portefeuille Natcan inc. de novembre 2004 à septembre 2006. Il a également assumé le rôle de président du conseil, président et chef de la direction de FBN de septembre 2005 à septembre 2006.

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

Louis Vachon est titulaire d'un baccalauréat en économie du Bates College et d'une maîtrise en finance internationale de The Fletcher School, un programme coopératif offert par les universités Tufts et Harvard. Il détient également le titre de CFA^{MD} depuis 1990. En 2014, il a reçu le prix de PDG de l'année au Canada décerné par le magazine *Canadian Business*. Il a également été nommé Personnalité financière de l'année 2014 et de l'année 2012 par le journal *Finance et Investissement* et a été lauréat de l'édition 2001 du prix Canada's Top 40 Under 40/40 Canadiens performants – moins de 40 ans^{MD}. Louis Vachon a aussi obtenu de nombreuses distinctions soulignant son engagement économique et social, dont le Prix d'excellence pour le Leadership au Canada de l'Université d'Ottawa en 2011. Il a été nommé docteur *honoris causa* de l'Université d'Ottawa et de l'Université Bishop's. Il a reçu le Prix du citoyen du monde de l'Association canadienne pour les Nations Unies et il est membre de l'Ordre du Canada.

Indicateurs de performance et résultats 2016

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2016 en tenant compte des résultats liés aux objectifs à court, à moyen et à long terme de la Banque, de la gestion des risques ainsi que des priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles qui favorisent la création de valeur durable pour les actionnaires. Le tableau suivant présente l'ensemble des résultats pris en compte dans son évaluation.

Indicateurs de performance	Résultat obtenu	
Au niveau des actionnaires		
Croissance du résultat net par action d'au moins 3,6 % – Excluant les éléments particuliers	(7) %	Afin d'assurer la poursuite d'une saine croissance, la Banque a su s'ajuster au contexte d'affaires en pleine évolution. L'exercice 2016 s'est avéré une année de repositionnement. Dans un contexte marqué par un niveau d'activité faible à travers le pays, la Banque a enregistré en 2016 des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme, à l'exception de celui qui a trait à la croissance du résultat dilué par action. En effet, le résultat dilué par action ajusté est en baisse de 7 % par rapport à l'exercice précédent, et ce, en tenant compte des éléments particuliers. Cette cible n'a pas été atteinte essentiellement en raison de la provision sectorielle pour pertes sur créances aux entreprises de production et de service du secteur pétrole et gaz enregistrée en 2016.
Rendement des capitaux propres supérieur à 15 % – Excluant les éléments particuliers	15,5 %	Les cibles ont été atteintes en ce qui concerne le rendement des capitaux propres et la croissance des revenus et se sont établis respectivement à 15,5 % et 5 %, en excluant les éléments particuliers.
Croissance des revenus d'au moins 5 % – Excluant les éléments particuliers	5 %	La Banque affiche des revenus de près de 6 G\$, un actif total de 232 G\$ et un ratio des fonds propres CET1 de 10,1 %, et compte parmi les institutions les plus solides dans le monde. Pour l'exercice 2016, la croissance des revenus excluant les éléments particuliers, de 5 %, a été supérieure à celle des dépenses excluant les éléments particuliers, de 4 %.
Croissance des revenus égale ou supérieure à la croissance des dépenses	✓	Pour l'exercice 2016, la Banque a déclaré 736 M\$ sous forme de dividendes aux détenteurs d'actions ordinaires, ce qui représente 66 % du résultat net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires (2015 : 45 %). Également, la Banque a haussé à deux reprises son dividende au cours de l'exercice, ce qui a totalisé 2,18 \$ (2015 : 2,04 \$) et procure un solide rendement aux actionnaires.
Au niveau des employés		
Mobilisation et engagement des employés dans la transformation liée à l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	En 2016, la Banque a poursuivi sa progression sur le chemin de l'évolution culturelle. Comme le démontre le plus récent sondage organisationnel, l'adhésion à l'approche <i>un client, une banque</i> est clairement répandue dans l'ensemble de l'organisation. L'indice de mobilisation demeure à un niveau élevé, tout comme l'engagement à l'égard de la transformation. La Banque s'est classée, pour une 12 ^e année, parmi les Employeurs de choix au Canada en 2016, dans le cadre de l'étude réalisée annuellement par la firme AON Hewitt. L'étude révèle cette année que les employés soulignent le leadership et la vision inspirante de la direction parmi les principaux leviers de mobilisation de la Banque. L'évaluation 360 degrés portant sur le développement du leadership, effectuée tous les deux ans, a permis de constater que nos principaux indicateurs connaissent une progression et qu'ils dépassent même les objectifs fixés. Cela démontre que les gestionnaires jouent un rôle crucial dans le partage de la vision et la mobilisation des employés envers l'atteinte de nos priorités stratégiques. La Banque compte 38 % de femmes à des postes de direction, ce qui en fait un chef de file à ce chapitre parmi les grandes banques canadiennes.

Indicateurs de performance et résultats 2016 (suite)

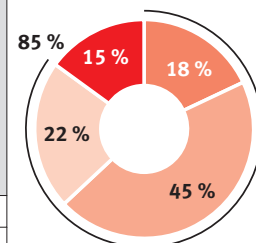
Indicateurs de performance	Résultat obtenu	
Au niveau des clients		
Poursuite du déploiement de la stratégie reposant sur l'approche <i>un client, une banque</i>	✓	<p>En 2016, nous avons entamé une nouvelle étape d'<i>un client, une banque</i>, l'approche qui guide les efforts de l'ensemble de l'organisation depuis 2008. Une mise à jour des priorités stratégiques a été effectuée afin que nous puissions relever avec encore plus d'agilité les défis du contexte actuel.</p> <p>Plusieurs initiatives ont été menées pour faire en sorte que la Banque soit de plus en plus à la hauteur de sa promesse d'être « la Banque qui s'occupe vraiment de ses clients » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - transition progressive de nos différents sites vers des versions au design adapté offrant une plus grande convivialité sur tous les types d'écrans, incluant le téléphone intelligent; - poursuite de l'amélioration des solutions mobiles et lancement, entre autres, des fonctionnalités de dépôt de chèques à distance et d'authentification biométrique. Le nombre d'utilisateurs a augmenté de 23 % au cours de la dernière année; - préparation au remplacement complet du parc de guichets automatiques à travers le Canada, pour offrir une nouvelle interface utilisateur ainsi que l'ajout du paiement de facture électronique et le dépôt par imagerie; et - lancement du service MasterPass, une solution de paiement sécurisé et rapide qui simplifie les achats en ligne pour les détenteurs des cartes MasterCard Banque Nationale. <p>Dans l'ensemble, les changements profonds que nous avons apportés aux modèles de distribution et aux priorités d'affaires permettront de tirer parti de la transformation numérique de l'économie, qui présente des occasions de croissance tangibles pour la Banque.</p>
Au niveau de la communauté		
Participation active auprès d'associations et de causes dans la collectivité	✓	<p>En 2016, la Banque a été très active en matière de philanthropie. Louis Vachon a présidé et coprésidé plusieurs campagnes et événements qui ont permis de recueillir plusieurs millions de dollars au profit d'organismes et de causes diverses. Par ailleurs, pour sa contribution au secteur financier et pour son engagement communautaire et philanthropique, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada. De même, ses réalisations lui ont valu de recevoir le Prix du citoyen du monde décerné par l'Association canadienne des Nations Unies et un doctorat <i>honoris causa</i> de l'Université d'Ottawa et de l'Université Bishop's.</p> <p>Nous avons continué de nous distinguer auprès de la communauté d'affaires en faisant une promotion soutenue de l'entrepreneurship. La Banque accorde aussi un soutien actif aux femmes, aux communautés culturelles, à la communauté LGBT et aux personnes vivant avec un handicap.</p>
Promotion d'une image de marque écologiquement responsable	✓	La Banque contribue activement à la protection de la planète par ses nombreuses certifications LEED ^{MD} et son programme d'efficacité énergétique maintes fois primé.

Décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2016

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération totale directe cible de Louis Vachon lors de l'exercice 2016. Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2016, le comité de ressources humaines a tenu compte de la performance financière et opérationnelle de la Banque dans un contexte d'affaires en pleine évolution, du leadership exercé par ce dernier dans la poursuite du déploiement de l'approche *un client, une banque*, de la satisfaction de la clientèle et de la capacité à mobiliser les Membres de la haute direction, les Dirigeants et les employés. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
Forme		% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	En espèces	s.o.	1 125 000	1 125 015	15
Prime annuelle	En espèces	150	1 687 500	1 383 750	18
Rémunération à moyen terme	UAP	300	3 375 000	3 375 000	45
Rémunération à long terme	Options	150	1 687 500	1 687 529	22
Total			7 875 000	7 571 294	100

Composition de la rémunération attribuée en 2016

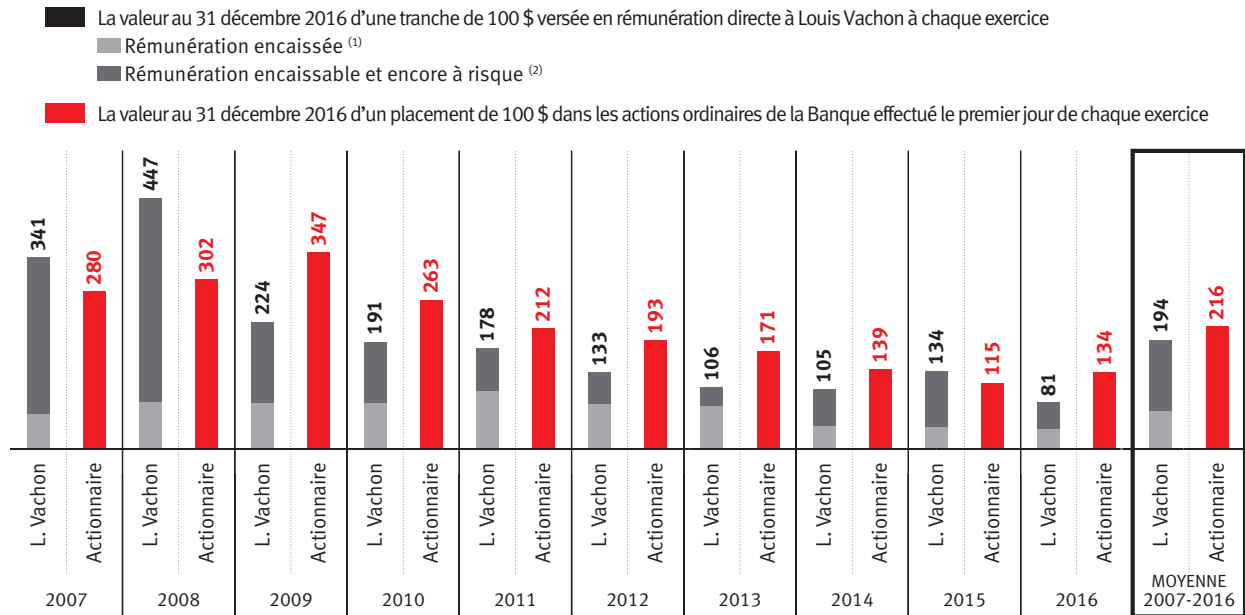


■ Salaire de base
 ■ Prime annuelle
 ■ Rémunération à moyen terme
 ■ Rémunération à long terme
 — Rémunération à risque

Lien rémunération-rendement du président et chef de la direction pendant son mandat

Puisqu'une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque, le Conseil observe un lien étroit entre celle-ci et le rendement total à l'actionnaire. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon sous forme de rémunération directe depuis son entrée en poste en 2007 à titre de président et chef de la direction s'élevait à 194 \$ en date du 31 décembre 2016. 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 216 \$. Le Conseil est donc satisfait que l'approche de rémunération de la Banque favorise la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le graphique ci-dessous illustre l'historique entre la rémunération directe attribuée au président et chef de la direction depuis son entrée en poste en 2007 et le rendement total aux actionnaires de la Banque. Pour chacun des exercices nous indiquons :



Une portion importante de la rémunération octroyée en 2007 et 2008 n'est pas encore encaissée et elle demeure assujettie au rendement boursier de la Banque, puisque Louis Vachon n'a pas levé les options d'achat d'actions qui lui ont été attribuées au cours de ces deux années.

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 2016 :

Exercice	Valeur de la rémunération directe au moment de l'attribution (M\$)	Valeur de la rémunération directe réelle ⁽³⁾ en date du 31 décembre 2016 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				L. Vachon	Actionnaires de la Banque
2007	3,88	13,23	31 oct. 2006 - 31 déc. 2016	341	280
2008	4,74	21,21	31 oct. 2007 - 31 déc. 2016	447	302
2009	5,61	12,57	31 oct. 2008 - 31 déc. 2016	224	347
2010	5,21	9,94	31 oct. 2009 - 31 déc. 2016	191	263
2011	7,25	12,89	31 oct. 2010 - 31 déc. 2016	178	212
2012	7,15	9,54	31 oct. 2011 - 31 déc. 2016	133	193
2013	7,14	7,56	31 oct. 2012 - 31 déc. 2016	106	171
2014	8,24	8,62	31 oct. 2013 - 31 déc. 2016	105	139
2015	7,82	10,51	31 oct. 2014 - 31 déc. 2016	134	115
2016	7,57	6,10	31 oct. 2015 - 31 déc. 2016	81	134
Moyenne 2007 - 2016				194	216

- (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

GHISLAIN PARENT



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

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Ghislain Parent est chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie. À ce titre, il est responsable de l'ensemble des activités de Comptabilité, Finances, Trésorerie corporative, Approvisionnement, Fusion et Acquisition, Planification stratégique, Gestion du capital, Fiscalité, Relations avec les investisseurs, Gouvernance financière et Audit interne. Depuis février 2017, il est aussi responsable du portefeuille d'investissements de la Banque dans les pays émergents. Ghislain Parent est membre du bureau de la présidence.

Jusqu'au 28 août 2011, Ghislain Parent a agi en qualité de premier vice-président, Vérification interne, poste qu'il occupait depuis juillet 2010. Avant de se joindre à la Banque, il a occupé les postes de premier vice-président et chef de la direction financière de la Caisse de dépôt et placement du Québec et de président de CDP Financière inc. Au cours de sa carrière, Ghislain Parent a notamment assumé les responsabilités de vice-président, Vérification interne et Sécurité et de vice-président, chef comptable pour la Banque Laurentienne du Canada. Il a également été conseiller principal, Restructuration et Supervision bancaire, région de l'Afrique, pour le Fonds monétaire international. Parallèlement à ses activités professionnelles, il est engagé auprès de divers organismes.

Ghislain Parent est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et en sciences comptables de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Il est aussi détenteur du titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2016

Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Ghislain Parent pour l'exercice 2016.

- Pour assurer la poursuite d'une saine croissance, la Banque a su s'ajuster au contexte d'affaires en pleine évolution. Dans un contexte marqué par un niveau d'activité faible à travers le pays, la Banque a enregistré en 2016 des résultats conformes à tous ses objectifs à moyen terme, à l'exception du résultat dilué par action qui n'a pas été atteint essentiellement en raison de la provision sectorielle pour pertes sur créances aux entreprises de production et de service du secteur pétrole et gaz.
- L'exercice 2016 a été une année de repositionnement pour la Banque. Le développement d'activités porteuses à long terme s'est accompagné de défis économiques et opérationnels qui ont été relevés promptement, pour assurer la poursuite d'une saine croissance. Grâce à ces actions, la transformation de l'organisation s'effectue à un rythme rapide et la solidité financière de la Banque continue de progresser adéquatement.
- La Banque a continué à déployer, en 2016, son approche prudente de gestion de son capital afin de gérer adéquatement les risques inhérents à ses activités, de soutenir ses secteurs d'exploitation et de protéger les clients et les investisseurs. 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 10,1 %, 13,5 % et 15,3 % au 31 octobre 2016, soit au-delà des exigences réglementaires, comparativement à des ratios de 9,9 %, 12,5 % et 14,0 %, respectivement, à l'exercice précédent.
- En 2016, la Banque a également poursuivi sa gestion prudente du niveau de ses liquidités en respectant les exigences énoncées dans l'accord de Bâle III. Le ratio de liquidité à court terme s'est établi à 134 % en 2016, comparativement à 131 % en 2015, soit bien au-delà du minimum réglementaire de 100 %.
- Le ratio d'efficacité de la Banque (coûts totaux en pourcentage des revenus totaux en excluant les éléments particuliers) a atteint 58,2 % en 2016 en comparaison à 58,6 % en 2015. Ceci témoigne d'une amélioration constante en matière d'efficacité, ce qui constitue l'un des leviers du rendement financier.
- Pour l'exercice 2016, la croissance des revenus excluant les éléments particuliers, de 5 %, a été supérieure à celle des dépenses excluant les éléments particuliers, de 4 %, générant ainsi un levier opérationnel positif.
- Un projet d'envergure a été déployé afin de permettre à la Banque de se conformer à la nouvelle norme comptable *IFRS 9 – Instruments financiers* qui, notamment, modifie substantiellement la comptabilisation des pertes sur créances. Cette nouvelle norme comptable entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2017 et le processus de préparation se déroule selon l'échéancier et le budget prévus.
- 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.
- Enfin, le comité de ressources humaines a pris en compte l'accroissement marqué des activités de développement des compétences et de progression de carrière, lesquelles se sont traduites à la fois par une appréciation élevée des partenaires internes quant à l'apport stratégique des employés du secteur, et par un accroissement de la satisfaction des employés, exprimée dans les sondages d'opinion réalisés auprès de ces derniers.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée		Composition de la rémunération attribuée en 2016
Forme	% du salaire	(\$)	(\$)	(\$)	(%)	
Salaire de base	En espèces	s.o.	400 000	400 008	23	<p>77 % 23 % 19 % 23 % 35 %</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Salaire de base ■ Prime annuelle ■ Rémunération à moyen terme ■ Rémunération à long terme — Rémunération à risque
Prime annuelle	En espèces	100	400 000	328 000	19	
Rémunération à moyen terme	UAP	150	600 000	600 000	35	
Rémunération à long terme	Options	100	400 000	280 019	16	
	UAD	—	—	120 000 ⁽¹⁾	7	
Total			1 800 000	1 728 027	100	

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

DENIS GIROUARD



Premier vice-président à la direction, Marchés financiers

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Denis Girouard a été nommé premier vice-président à la direction, Marchés financiers le 1^{er} juin 2016. À ce titre, il est responsable des services bancaires de gros, notamment des services de banque d'affaires, des services bancaires aux grandes entreprises, des titres de participation, des titres à revenu fixe, des produits dérivés et de la négociation pour compte propre. Au moment de sa nomination, il occupait la fonction de vice-président exécutif, Directeur général, Cochef du Revenu fixe et Chef délégué des Marchés financiers de FBN. Il possède une connaissance approfondie du secteur des Marchés financiers et de ses activités. Sous sa gouverne, la Banque est notamment devenue le chef de file du financement gouvernemental au Canada. Denis Girouard jouit par ailleurs d'une reconnaissance certaine des décideurs publics, qui sollicitent sa vision de l'évolution des marchés financiers. Depuis qu'il s'est joint à la Banque en 1990, il a occupé divers postes stratégiques de direction. Denis Girouard est membre du bureau de la présidence.

Denis Girouard s'implique dans la communauté des affaires à titre d'administrateur. Il est présentement membre du conseil d'administration de CanDeal.

Denis est titulaire d'un baccalauréat en finances de HEC Montréal. Il est analyste financier agréé (CFAM^{MD}®).

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2016

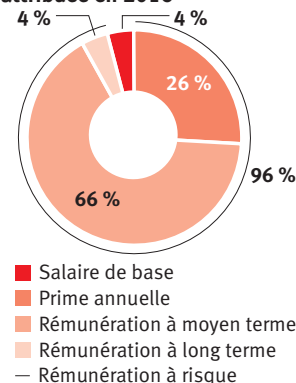
Denis Girouard a occupé le poste de vice-président exécutif, directeur général de FBN, cochef du revenu fixe et chef délégué des marchés financiers pendant les sept premiers mois de l'exercice 2016 avant d'être nommé à la tête du secteur des Marchés financiers en date du 1^{er} juin 2016. Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations décrites ci-après pour établir sa rémunération variable.

- Denis Girouard a offert une excellente contribution et une performance soutenue dans les deux postes occupés durant l'exercice 2016. Il a su prendre en charge rapidement les nouvelles fonctions qui lui ont été attribuées afin d'assurer une continuité et maintenir un rendement élevé dans les activités du secteur qui était sous la gouverne de Ricardo Pascoe jusqu'à la fin du mois de mai 2016.
- Le résultat net du secteur des Marchés financiers s'est chiffré à 575 M\$ pour l'exercice 2016, en baisse de 123 M\$ par rapport à 2015. En excluant la radiation de la participation de l'investissement dans Maple Financial Group Inc. et l'élément particulier de 2015 d'un montant de 16 M\$, déduction faite des impôts, qui représentait la quote-part de la réduction de valeur de l'actif d'impôt exigible d'une entreprise associée, le résultat net ajusté du secteur est de 720 M\$ pour l'exercice, soit en hausse de 1 % par rapport à l'exercice 2015.
- Le secteur des Marchés financiers a agi à titre de chef ou cochef de file dans le cadre de financements d'envergure par titres de créance ou titres de participation dans de nombreux secteurs d'activité. Plusieurs transactions majeures ont été réalisées pendant le dernier exercice. La Banque a été classée première au Canada pour l'émission de titres de créance, excluant les opérations autofinancées, pour les neuf premiers mois de 2016. Elle a mobilisé un total de 16,5 G\$ pendant cette période, dominant de ce fait le marché pour la mobilisation de capitaux d'emprunt.
- Le secteur a continué de miser sur son expertise en structuration et négociation de produits dérivés pour rejoindre une clientèle élargie. Ses solutions innovantes de gestion des risques, qui permettent à ses clients de gérer leurs risques dans toutes les catégories d'actifs, ont gagné du terrain et couvrent 38 % de clients de plus qu'il y a cinq ans, la majorité d'entre eux utilisant plusieurs produits de gestion des risques.
- Le secteur des Marchés financiers a tiré parti des conditions du marché ainsi que de restructurations externes pour renforcer son équipe de recherche, particulièrement dans les secteurs de la technologie, des produits industriels et de l'énergie.
- La Banque a étendu sa présence sur le marché malgré la volatilité et une moindre liquidité, et elle a été classée troisième pour la négociation d'obligations nationales au premier semestre de 2016.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible ⁽¹⁾	Rémunération totale directe attribuée ⁽²⁾	
Forme	% du salaire	(\$)	(\$)	(%)	
Salaire de base	En espèces	s.o.	450 000	333 691	4
Prime annuelle	En espèces	–	2 320 000	1 885 687 ⁽³⁾	26
	UAR ⁽⁴⁾	–	2 062 500	4 450 000	60
Rémunération à moyen terme	UAP	215	967 500	446 875	6
Rémunération à long terme	Options	100	450 000	260 440	4
Total			6 250 000	7 376 693	100

Composition de la rémunération attribuée en 2016



- (1) En vigueur au 1^{er} juin 2016, soit en date de la nomination de Denis Girouard au poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers.
- (2) Le salaire de Denis Girouard a été majoré, passant de 250 000 \$ à 450 000 \$ le 1^{er} juin 2016 à la suite de sa nomination. La rémunération totale attribuée en 2016 est principalement fondée sur son rôle à titre de vice-président exécutif, Directeur général, Cochef du Revenu fixe et Chef délégué des Marchés financiers de FBN.
- (3) La prime annuelle de Denis Girouard a été établie en prenant en compte sa contribution dans chacun des deux postes qu'il a occupés au cours de l'exercice 2016. La prime annuelle applicable au poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers comprend une portion attribuable aux résultats du programme de primes annuelles de la Banque ainsi qu'une portion liée aux résultats du secteur des Marchés financiers.
- (4) Une portion de la prime annuelle de Denis Girouard est différée sous forme d'UAR. Sa valeur est établie en prenant en compte sa rémunération octroyée à moyen et long terme, car il est requis qu'au moins 60 % de la rémunération variable soit différée. Pour 2016, Denis Girouard a décidé de recevoir une portion plus élevée de sa prime annuelle (73 %) sous forme d'UAR.

RICARDO PASCOE



Chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Ricardo Pascoe a été nommé chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques en juin 2016. À ce titre, il a la responsabilité d'assurer une intégration efficace et agile des projets d'envergure qui soutiennent l'évolution de la Banque. Il supervise les activités de Credigy et d'Innocap. Il est également président du conseil d'administration de Gestion de placements Innocap inc. Au moment de sa nomination, il était premier vice-président à la direction, Marchés financiers depuis septembre 2008. À ce poste, il a contribué à accroître l'empreinte et la performance du secteur. Il s'est joint à la Banque en 2003 en tant que premier vice-président, Trésorerie et Marchés financiers. Ricardo Pascoe est membre du bureau de la présidence. Il a également occupé le poste de coprésident et chef de la direction de FBN de septembre 2006 à avril 2014.

Ricardo Pascoe a occupé divers postes stratégiques de direction à Londres et à New York au sein d'institutions financières se spécialisant dans les marchés des capitaux, les produits dérivés et la gestion de portefeuille.

Ricardo Pascoe a figuré à l'édition 2015 du palmarès 10 Most Influential Hispanic Canadians, qui reconnaît l'apport exceptionnel des membres de la communauté hispanique partout au Canada.

Ricardo Pascoe est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université Queen's, d'une maîtrise en économie de l'Université Columbia à New York et d'une maîtrise en administration de l'Université de Western Ontario.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2016

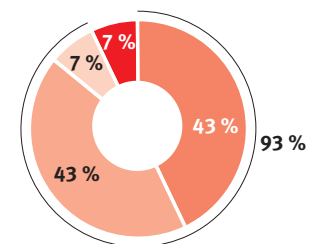
Ricardo Pascoe a occupé le poste de premier vice-président à la direction, Marchés financiers pendant les sept premiers mois de l'exercice 2016, avant d'être nommé chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques le 1^{er} juin 2016. Cette nomination a été appuyée par plusieurs années d'expérience à la Banque et par la croissance marquée des activités du secteur des Marchés financiers, qui s'est imposé à titre de leader canadien dans différents domaines d'expertise. Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable pour les deux postes occupés durant l'année 2016.

- Afin d'améliorer l'orchestration des déploiements et accélérer la livraison des bénéfices dans l'ensemble de l'organisation, Ricardo Pascoe a mis en place le bureau de la transformation en 2016. Sa nouvelle équipe permet entre autres à la Banque d'assurer une intégration encore plus efficace des projets au moment où les changements s'accélérent, dans notre industrie ou encore celles de nos clients.
- En l'espace de quelques mois à peine, la première phase d'amélioration et de simplification de la gestion des initiatives de grande envergure s'est déroulée avec succès. Parallèlement à ces efforts stratégiques, la Banque a continué la réalisation d'initiatives client à un rythme rapide.
- Le résultat net du secteur des Marchés financiers s'est chiffré à 575 M\$ pour l'exercice 2016, en baisse de 123 M\$ par rapport à 2015. En excluant la radiation de la participation de l'investissement dans Maple Financial Group Inc. et l'élément particulier de 2015 d'un montant de 16 M\$, déduction faite des impôts, qui représentait la quote-part de la réduction de valeur de l'actif d'impôt exigible d'une entreprise associée, le résultat net ajusté du secteur est de 720 M\$ pour l'exercice, soit en hausse de 1 % par rapport à l'exercice 2015.
- Credigy Ltd., qui mène ses activités exclusivement à l'extérieur du Canada, a enregistré de bons résultats, et continué d'accroître la part des dettes de consommation productives parmi ses actifs. À la fin de l'exercice 2016, les portefeuilles productifs représentaient 93 % de son actif.
- Le secteur des Marchés financiers a agi à titre de chef ou cochef de file dans le cadre de financements d'envergure par titres de créance ou titres de participation dans de nombreux secteurs d'activité. Plusieurs transactions majeures ont été réalisées pendant le dernier exercice. La Banque a été classée première au Canada pour l'émission de titres de créance, excluant les opérations autofinancées, pour les neuf premiers mois de 2016. Elle a mobilisé un total de 16,5 G\$ pendant cette période, dominant de ce fait le marché pour la mobilisation de capitaux d'emprunt.
- Le secteur a continué de miser sur son expertise en structuration et négociation de produits dérivés pour rejoindre un plus grand nombre de clients. Ses solutions innovantes de gestion des risques, qui permettent à ses clients de gérer leurs risques dans toutes les catégories d'actifs, ont gagné du terrain et couvrent 38 % de clients de plus qu'il y a cinq ans, la majorité d'entre eux utilisant plusieurs produits de gestion des risques.
- Le secteur des Marchés financiers a tiré parti des conditions du marché ainsi que de restructurations externes pour renforcer son équipe de recherche, particulièrement dans les secteurs de la technologie, des produits industriels et de l'énergie.
- La Banque a étendu sa présence sur le marché malgré la volatilité et une moindre liquidité, et elle a été classée troisième pour la négociation d'obligations nationales au premier semestre de 2016.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale cible (1)	Rémunération totale directe attribuée	
Forme		% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	En espèces	s.o.	450 000	450 006	7
Prime annuelle (2)	En espèces	–	2 677 500	2 682 355	43
	UAR/UAP (3)	–	1 710 000	1 714 856	27
Rémunération à moyen terme	UAP	215	967 500	967 500	16
Rémunération à long terme	Options	100	450 000	450 010	7
Total			6 255 000	6 264 727	100

Composition de la rémunération attribuée en 2016



- Salaire de base
- Prime annuelle
- Rémunération à moyen terme
- Rémunération à long terme
- Rémunération à risque

- (1) En vigueur au 1^{er} juin 2016, soit en date de la nomination de Ricardo Pascoe au poste de chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques
- (2) La prime annuelle de Ricardo Pascoe a été établie en prenant en compte sa contribution dans chacun des deux postes qu'il a occupés au cours de l'exercice 2016. La prime annuelle applicable comprend une portion attribuable aux résultats du programme de primes annuelles de la Banque ainsi qu'une portion liée aux résultats du secteur des Marchés financiers pour les sept premiers mois ainsi que les résultats du Bureau de la transformation pour les cinq derniers mois de l'année.
- (3) Une portion de la prime annuelle de Ricardo Pascoe est différée sous forme d'UAR pour la portion liée aux résultats du secteur des Marchés financiers et en UAP, pour la portion liée aux résultats du bureau de la transformation. Les valeurs différées sont établies en considérant la valeur de sa rémunération octroyée à moyen et long terme, car il est requis qu'au moins 50 % de la rémunération totale de Ricardo Pascoe soit différée. À compter de l'exercice 2017, la répartition de la rémunération sous forme d'unités sera révisée afin que 60 % de la rémunération variable soit différée.

DIANE GIARD



Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

En tant que première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises depuis mai 2012, Diane Giard est responsable de l'ensemble des activités s'adressant aux particuliers et aux entreprises ainsi qu'à l'échelle internationale. Depuis février 2017, elle est également responsable du développement et de la gestion des produits bancaires, de la tarification et modélisation du risque de portefeuille, des stratégies marketing, ainsi que du développement de l'écosystème numérique. Diane Giard est membre du bureau de la présidence de la Banque.

Diane Giard s'est jointe à la Banque en 2011 pour assumer les fonctions de première vice-présidente à la direction, Marketing. À ce titre, elle a joué un rôle de premier plan dans l'implantation de la promesse client, élément clé de l'approche *un client, une banque*. Elle possède plus de 30 ans d'expérience dans le domaine bancaire. Les différents mandats qu'elle a réalisés lui ont permis d'acquérir une profonde connaissance des segments de clientèle, et ce, à l'échelle nationale.

Diane Giard siège actuellement aux conseils d'administration de la Fondation Virage, de GoodnessTV et de la société Commandité-Directeur Avions C Series, société responsable de gérer la Société en commandite Avions C Series.

Diane Giard est titulaire d'un baccalauréat en sciences économiques de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Elle détient également un brevet de l'Institut des banquiers canadiens.

Diane Giard a reçu le Prix du Mérite 2007 de B'Nai Brith Canada et le Prix Performance 2008 du Réseau de l'École des sciences de la gestion de l'UQÀM (ESG-UQÀM), dans la catégorie Gestionnaire. Elle a également obtenu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012. En 2014 et 2015, elle a été reconnue comme une des 100 femmes les plus influentes au Canada par le groupe WXN Réseau des femmes exécutives. De plus, elle a été nommée à sept reprises au Top 25 de l'industrie financière du Québec.

Réalizations et décisions en matière de rémunération totale cible et attribuée en 2016

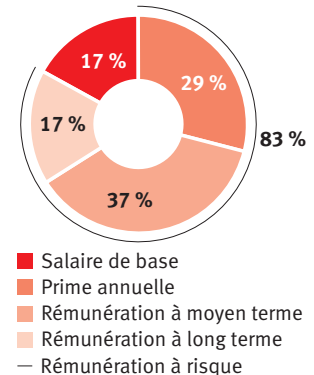
Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations décrites ci-après pour établir la rémunération variable de Diane Giard pour l'exercice de 2016.

- Malgré une lente croissance économique, le secteur des Particuliers et Entreprises continue d'enregistrer une croissance stable sur le plan des revenus et des résultats.
- Le revenu total a augmenté de 74 M\$, ou 3 %, majoritairement en raison de la croissance du revenu net d'intérêts qui a augmenté de 94 M\$ alors que les revenus autres que d'intérêts ont diminué de 20 M\$. L'augmentation du revenu net d'intérêts provient surtout de la croissance du volume des prêts et dépôts des particuliers et des entreprises.
- Le résultat net du secteur des Particuliers et Entreprises s'est élevé à 574 M\$ pour 2016, soit une baisse de 19 % par rapport à 2015 alors qu'il se chiffrait à 711 M\$. Cette variation s'explique principalement par la provision sectorielle sur prêts non douteux pour le portefeuille de prêts aux entreprises de production et de service du secteur pétrole et gaz d'un montant de 250 M\$ (183 M\$, déduction faite des impôts) enregistrée au cours du deuxième trimestre de 2016. En excluant la provision sectorielle, le résultat net ajusté du secteur se chiffre à 757 M\$, en hausse de 6 % par rapport à l'exercice précédent.
- Les revenus des Services aux particuliers ont atteint 1 840 M\$, une croissance de 3 % comparativement à 1 788 M\$ en 2015. Cette augmentation provient principalement de la hausse de 5 % du volume des prêts (principalement le crédit hypothécaire et l'encours des cartes de crédit) et de la hausse de 6 % du volume des dépôts, en partie atténuée par la réduction de la marge nette d'intérêts.
- En 2016, les revenus des Services aux entreprises ont augmenté de 2 % pour s'établir à 1 061 M\$, contre 1 039 M\$ en 2015. La hausse du revenu net d'intérêts s'explique essentiellement par la croissance du volume des prêts et des dépôts de 5 % et 11 %, respectivement, en partie atténuée par la baisse des marges.
- La bonification des services numériques se poursuit auprès des particuliers et des entreprises, et le réseau de succursales continue de faire place à des aires modernes et adaptées à la nouvelle réalité transactionnelle. Le secteur a poursuivi son évolution et a concentré ses efforts sur des initiatives stratégiques porteuses : lancement du service AllôCanada qui offre de l'assistance aux participants du Programme pour les nouveaux arrivants, ouverture de cinq nouvelles succursales dont l'aménagement a été conçu pour améliorer l'expérience client, déploiement d'une nouvelle plateforme de gestion de la relation client, mise à jour des systèmes transactionnels, implantation du dépôt de chèque à distance, reconnaissance biométrique au moyen d'une fonctionnalité offerte sur iPhone, service de portefeuille électronique MasterPass Banque Nationale ainsi que l'automatisation et la simplification du renouvellement des prêts hypothécaires.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante conformément à la recommandation du comité de ressources humaines :

		Rémunération variable cible	Rémunération totale directe cible	Rémunération totale directe attribuée	
Forme		% du salaire	(\$)	(\$)	(%)
Salaire de base	En espèces	s.o.	475 000	475 015	17
Prime annuelle	En espèces	210	997 500	817 950	29
Rémunération à moyen terme	UAP	225	1 068 750	1 068 750	37
Rémunération à long terme	Options	100	475 000	332 505	12
	UAD	–	–	142 500 ⁽¹⁾	5
Total			3 016 250	2 836 720	100

Composition de la rémunération attribuée en 2016



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

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. Aucune attribution, gain ou paiement n'a été versé à des personnes ayant des liens avec un Membre de la haute direction visé. Aucune donnée historique n'est incluse pour Denis Girouard, qui n'était pas membre de la haute direction de la Banque avant sa nomination à titre de premier vice-président à la direction, Marchés financiers en 2016.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	Attributions à base d'options (\$) ⁽¹⁾⁽⁵⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁷⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁸⁾	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾	Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁶⁾			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2016	1 125 015	3 375 000	1 687 529	1 383 750	—	539 000	4 889	8 115 183
	2015	1 125 015	3 375 000	1 687 502	1 636 875	—	(1 273 000)	3 761	6 555 153
	2014	1 050 354	3 375 000	1 687 536	2 126 250	—	1 517 000	3 339	9 759 479
Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et Trésorerie	2016	400 008	720 000	280 019	328 000	—	97 000	1 059	1 826 086
	2015	400 008	600 000	400 005	388 000	—	106 000	642	1 894 655
	2014	400 008	600 000	400 002	504 000	—	109 000	612	2 013 622
Denis Girouard Premier vice-président à la direction, Marchés financiers	2016	333 691	4 896 875	260 440	1 885 687	—	82 000	1 140	7 459 833
Ricardo Pascoe Chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques	2016	450 006	2 682 356	450 010	2 682 355	—	92 000	4 236	6 360 963
	2015	450 006	2 911 778	450 012	2 911 777	—	101 000	3 455	6 828 028
	2014	450 006	2 797 880	450 034	2 797 879	—	99 000	2 780	6 597 579
Diane Giard Première vice-présidente à la direction, Particuliers et Entreprises	2016	475 015	1 211 250	332 505	817 950	—	150 000	4 244	2 990 964
	2015	475 015	1 211 250	332 502	967 575	—	161 000	3 055	3 150 397
	2014	475 015	1 187 500	356 274	1 256 850	—	156 000	2 266	3 433 905

La rente de Louis Vachon a été plafonnée à 1 500 000 \$. Ce plafond a été instauré au cours de l'exercice 2015 et a eu pour effet de réduire la valeur du régime de retraite de Louis Vachon. Cet ajustement non récurrent explique en grande partie la variation de la rémunération totale entre 2014, 2015 et 2016. Pour clarification, le tableau suivant illustre la rémunération totale directe attribuée à Louis Vachon au cours des trois derniers exercices (excluant la valeur de régime de retraite et autre rémunération) :

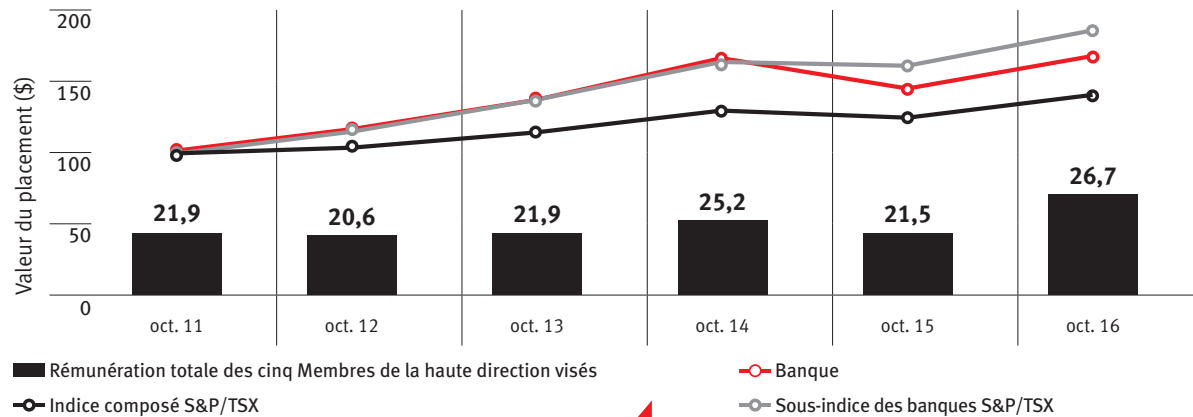
Nom et poste principal	Rémunération totale directe attribuée		
	2016	2015	2014
Louis Vachon Président et chef de la direction	7 571 294 \$	7 824 392 \$	8 239 140 \$

(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 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 (8 décembre 2016), soit 51,21 \$. 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 2016 est de 65 905 pour Louis Vachon, de 11 716 pour Ghislain Parent, de 8 726 pour Denis Girouard, de 32 287 pour Ricardo Pascoe et de 20 870 pour Diane Giard.
- (3) Ghislain Parent et Diane Giard ont choisi de recevoir une portion, soit 30 % de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi du 12 décembre 2016, soit 54,69 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de quatre ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAD attribuées en décembre 2016 est de 2 194 pour Ghislain Parent et de 2 606 pour Diane Giard.
- (4) Une portion de la prime annuelle de Denis Girouard et de Ricardo Pascoe a été attribuée en UAR afin de respecter le niveau de rémunération différée visé. La valeur de chaque UAR a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre (8 décembre 2016), soit 51,21 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAR attribuées en décembre 2016 est de 86 897 à Denis Girouard et de 20 092 à Ricardo Pascoe.
- (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 2016 a été estimée à 14 % du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'attribution (ce qui représente la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black-Scholes de 2014 à 2016).
- 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 7 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 2016 a été établie à 9,96 % de la valeur de l'action (54,69 \$) soit un montant par option de 2,21 \$ inférieur à la valeur rapportée dans le tableau.
- (6) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre de chaque année et versées en espèces.
- (7) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice, et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le [rapport annuel de la Banque](#) pour chacune de ces années. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau « [Régimes de retraite à prestations déterminées](#) » de la présente partie de la Circulaire.
- (8) Les montants représentent la valeur des avantages accessoires sur les produits bancaires et les primes d'assurances ainsi que les cotisations versées par la Banque au régime d'acquisition d'actions (RAA). Les Membres de la haute direction visés participent au RAA selon les mêmes modalités que les autres employés alors que la contribution de l'employeur équivaut à 25 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année. La valeur des autres avantages imposables n'est pas présentée puisqu'ils totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque Membre de la haute direction visé.

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 2011 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 2011 et 2016, la rémunération totale des Membres de la haute direction visés a progressé d'environ 4,1 % annuellement comparativement à une hausse annualisée du rendement total à l'actionnaire d'environ 10,9 %.

Par ailleurs, depuis la fin de l'exercice financier 2016, le rendement cumulatif total de la Banque s'est apprécié de 19% au terme du premier trimestre tandis que celui du sous-indice des banques du S&P/TSX a progressé pour sa part de 12% durant la même période.

Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

	oct. 2011	oct. 2012	oct. 2013	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016
Banque	100,00 \$	113,05 \$	138,41 \$	167,83 \$	144,16 \$	167,52 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	112,36 \$	139,70 \$	164,89 \$	159,37 \$	185,96 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	104,47 \$	115,96 \$	130,54 \$	124,51 \$	140,34 \$

Le graphique en courbes indique que l'action de la Banque a généré un rendement cumulatif total de 168 % entre 2011 et 2016. Malgré un rendement plus faible en 2015, le rendement du titre de la Banque n'est que légèrement inférieur à celui du sous-indice des banques du S&P/TSX (186 \$), et il est supérieur à celui de l'indice composé du S&P/TSX (140 \$).

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2011	oct. 2012	oct. 2013	oct. 2014	oct. 2015	oct. 2016
Rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés (M\$)	21,9	20,6	21,9	25,2	21,5	26,7

L'histogramme présente la rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice.

En 2016, le poste de chef de la transformation a été créé afin de soutenir les efforts de transformation de la Banque. Ricardo Pascoe agit donc maintenant à titre de chef de la transformation et premier vice-président à la direction, Bureau des initiatives stratégiques. Découlant de cette nomination, Denis Girouard a été désigné leader du secteur des Marchés financiers, en remplacement de Ricardo Pascoe, et il devient Membre de la haute direction visé aux fins de la présente Circulaire.

Ces changements expliquent la progression de la rémunération totale par rapport à celle des cinq Membres de la haute direction visés présentés dans la Circulaire de l'an dernier. De plus, le plafonnement de la rente de retraite de Louis Vachon a généré en 2015 un impact réducteur et non récurrent sur la valeur de son régime de retraite.

Exigences en matière d'actionariat

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 boursier à long terme de la Banque.

Postes visés	<ul style="list-style-type: none"> – Membres de la haute direction, Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers 												
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> – Vise 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 dissuader ces Membres de la haute direction, Dirigeants et spécialistes de prendre des risques indus et excessifs – Les Membres de la haute direction, les Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers doivent conserver un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en UAR non acquises, en UAP non acquises, en UAD acquises et non acquises et la plus-value des options acquises et dans le cours (mais non levées), étant entendu que cet avoir minimal doit être proportionnel à la rémunération reçue et qu'il est établi en fonction du poste occupé – Le comité de ressources humaines effectue un suivi régulier pour assurer le respect des exigences de participation minimale – Le montant minimal à détenir représente un multiple du salaire de base moyen des trois dernières années 												
Exigences de participation minimale	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Poste</th> <th>Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Président et chef de la direction *</td> <td>7 fois</td> </tr> <tr> <td>Autres Membres de la haute direction</td> <td>4 fois</td> </tr> <tr> <td>Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers</td> <td>2 à 3 fois</td> </tr> <tr> <td>Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>2 fois</td> </tr> <tr> <td>Vice-présidents (ou l'équivalent)</td> <td>1 fois</td> </tr> </tbody> </table> <p>* De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionariat pendant un an suivant son départ à la retraite</p>	Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Président et chef de la direction *	7 fois	Autres Membres de la haute direction	4 fois	Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	2 à 3 fois	Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois	Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois
Poste	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années												
Président et chef de la direction *	7 fois												
Autres Membres de la haute direction	4 fois												
Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers	2 à 3 fois												
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	2 fois												
Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois												
Période accordée pour satisfaire aux exigences	<ul style="list-style-type: none"> – Chacun bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences – Chacun est tenu de respecter en tout temps les exigences en matière d'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	<ul style="list-style-type: none"> – Le nombre minimal d'actions ordinaires à détenir est obtenu en divisant le montant minimal à détenir par le cours de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto 												

En date du 31 octobre 2016, tous les Membres de la haute direction visés respectaient les exigences en matière d'actionnariat à cette date. Le tableau suivant présente l'avoir des Membres de la haute direction visés à cette date.

Nom	Exigence	Propriété ⁽¹⁾			Multiple réel	
	Multiple du salaire de base moyen des 3 dernières années	Titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR (\$)	Plus-value des options non acquises (\$)	Valeur totale (\$)	D'après les titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR	D'après la valeur totale (incluant la plus-value des options non acquises)
Louis Vachon	7 fois	59 590 435	2 438 527	62 028 962	53,0	55,1
Ghislain Parent	4 fois	4 341 524	489 134	4 830 658	10,9	12,1
Denis Girouard	4 fois	7 196 616	192 575	7 389 191	16,0	16,4
Ricardo Pascoe	4 fois	20 749 103	612 118	21 361 220	46,1	47,5
Diane Giard	4 fois	6 134 204	459 308	6 593 512	12,9	13,9

(1) Valeurs établies en date du 31 octobre 2016, en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 47,88 \$.

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 2016.

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées (\$) ⁽¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Louis Vachon	13 déc. 2006	250 800	32,95	13 déc. 2016	3 744 444			-
	12 déc. 2007	392 928	26,93	12 déc. 2017	8 233 806			-
	10 déc. 2008	458 720	17,44	10 déc. 2018	13 965 730			-
	9 déc. 2009	316 928	29,25	9 déc. 2019	5 905 953			-
	8 déc. 2010	283 840	34,34	8 déc. 2020	3 844 613			-
	14 déc. 2011	266 672	34,09	14 déc. 2021	3 678 740			-
	12 déc. 2012	248 296	38,36	12 déc. 2022	2 363 778			-
	10 déc. 2013	222 472	44,96	10 déc. 2023	650 731	63 572	3 043 816	-
	10 déc. 2014	185 240	47,93	10 déc. 2024	0	77 341	3 703 068	-
	9 déc. 2015	266 588	42,17	9 déc. 2025	1 522 217	81 626	3 908 268	-
Total		2 892 484			43 910 013	222 539	10 655 152	-
Ghislain Parent	8 déc. 2010	15 296	34,34	8 déc. 2020	207 184	0	0	315 658
	14 déc. 2011	37 336	34,09	14 déc. 2021	515 050	0	0	557 790
	12 déc. 2012	34 768	38,36	12 déc. 2022	330 991	932	44 629	133 888
	10 déc. 2013	31 152	44,96	10 déc. 2023	91 120	11 697	560 061	73 052
	10 déc. 2014	43 908	47,93	10 déc. 2024	0	13 749	658 323	0
	9 déc. 2015	63 192	42,17	9 déc. 2025	360 826	14 511	694 803	0
Total		225 652			1 505 172	40 890	1 957 816	1 080 388
Denis Girouard	8 déc. 2010	5 420	34,34	8 déc. 2020	73 414			
	14 déc. 2011	11 064	34,09	14 déc. 2021	152 628			
	12 déc. 2012	19 864	38,36	12 déc. 2022	189 105			
	10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	65 075	22 377	1 071 423	0
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	0	42 776	2 048 117	0
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	112 761	76 789	3 676 665	0
Total		100 300			592 984	141 942	6 796 205	0
Ricardo Pascoe	13 déc. 2006	60 600	32,95	13 déc. 2016	904 758			
	12 déc. 2007	85 440	26,93	12 déc. 2017	1 790 395			
	10 déc. 2008	99 768	17,44	10 déc. 2018	3 037 437			
	9 déc. 2009	113 864	29,25	9 déc. 2019	2 121 856			
	8 déc. 2010	100 784	34,34	8 déc. 2020	1 365 119			
	14 déc. 2011	60 000	34,09	14 déc. 2021	827 700			
	12 déc. 2012	55 872	38,36	12 déc. 2022	531 901			
	10 déc. 2013	50 056	44,96	10 déc. 2023	146 414	63 267	3 029 216	0
	10 déc. 2014	49 400	47,93	10 déc. 2024	0	64 115	3 069 847	0
	9 déc. 2015	71 092	42,17	9 déc. 2025	405 935	70 423	3 371 854	0
Total		746 876			11 131 515	197 805	9 470 917	0
Diane Giard	14 déc. 2011	40 000	34,09	14 déc. 2021	551 800	0	0	610 083
	12 déc. 2012	44 232	38,36	12 déc. 2022	421 089	923	44 174	132 522
	10 déc. 2013	36 992	44,96	10 déc. 2023	108 202	28 989	1 387 979	86 749
	10 déc. 2014	39 108	47,93	10 déc. 2024	0	26 532	1 270 358	32 573
	9 déc. 2015	52 528	42,17	9 déc. 2025	299 935	29 398	1 407 564	0
Total		212 860			1 381 025	85 841	4 110 074	861 926

- (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 2016, soit 47,88 \$, 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 2016, soit 47,88 \$.

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 2016.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Louis Vachon	1 025 272	3 237 135	1 383 750
Ghislain Parent	143 552	711 426	328 000
Denis Girouard	84 013	2 731 003	1 885 687
Ricardo Pascoe	230 691	2 874 585	2 682 355
Diane Giard	163 834	1 623 003	817 950

- (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 44,11 \$ alors que le prix de levée des options variait de 34,085 \$ à 47,93 \$.
- (2) Le montant représente la valeur des unités d'actions (UAP, UAR, UAD) 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.
- (3) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre de chaque année et versées en espèces.

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

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

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

Le tableau à la page suivante 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 2016.

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

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

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	17 302 322	38,05 \$	3 701 639

Le tableau suivant présente le nombre total d’options octroyées en décembre de chaque année, les options levées au cours des trois derniers exercices, ainsi que la situation de la réserve à la fin de chaque exercice.

	Options octroyées en décembre ⁽¹⁾	Valeur à l'octroi (\$) ⁽²⁾	Valeur totale de l'octroi (\$)	Options levées au cours de l'exercice	Options en circulation à la fin de l'exercice ⁽³⁾	Options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice ⁽¹⁾	Total des options disponibles et en circulation à la fin de l'exercice
2016	1 804 016	7,66	13 818 761	1 122 756	17 302 322	3 701 639	21 003 961
2015	2 140 420	6,33	13 548 858	1 059 650	16 652 313	5 474 404	22 126 717
2014	3 170 260	9,11	28 881 069	2 944 507	14 676 191	8 510 176	23 186 367

(1) Le nombre d’options disponibles pour octrois futurs à la fin de l’exercice 2016 représentait 1,10 % du nombre total d’actions ordinaires en circulation soit 338 015 191. De ce nombre, 1 804 016 options ont été octroyées en décembre 2016, ce qui représente 0,53 % du nombre total d’actions ordinaires en circulation à la fin de l’exercice.

(2) La valeur de rémunération des attributions de décembre 2016 correspondait à 7,66 \$ ou 14 % du cours de l’action au 9 décembre 2016, soit 54,69 \$. Ce pourcentage correspond à la moyenne des résultats estimés selon le modèle Black-Scholes de 2014 à 2016.

(3) Le nombre d’options en circulation à la fin de l’exercice 2016 représentait 5,12 % du nombre total d’actions ordinaires en circulation à cette date.

Régimes de retraite des Membres de la haute direction visés

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

Définition des régimes	<ul style="list-style-type: none"> – Le régime à prestations déterminées est contributif et assujéti aux lois régissant les régimes de retraite de juridiction fédérale – Le PAAR vise à compenser, sous réserve des maximums établis, l'effet des limites imposées par les lois fiscales sur la rente de retraite prévue par le régime de retraite enregistré – Une rente est payable par le régime de retraite enregistré, jusqu'à concurrence de la rente maximale permise par la législation en vigueur, tandis que le PAAR couvre la rente octroyée en excédent de ce montant – Les prestations accumulées aux termes du régime de retraite à prestations déterminées et du PAAR font partie intégrante de la rémunération globale offerte par la Banque – Des changements au régime de retraite et au PAAR sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 (voir détails ci-après)
Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> – Vise à encourager les Membres de la haute direction à demeurer en fonction à long terme en récompensant leur service continu au sein de la Banque et en contribuant à leur revenu de retraite
Âge normal de la retraite	<ul style="list-style-type: none"> – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : 60 ans – Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : 65 ans
Années de service créditées	<ul style="list-style-type: none"> – Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> • reconnaissance de cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006 et accumulation d'un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, 2,5 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022 et le crédit prévu selon les dispositions des régimes par la suite • ces conditions d'accumulation ont été approuvées par le Conseil en tenant compte de l'ensemble des années de service de Louis Vachon à la Banque et auprès de ses filiales où aucun régime de retraite n'était offert – Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> • tous les autres Membres de la haute direction accumulent 1,5 année de service créditée par année de participation jusqu'à un maximum de 5 années additionnelles
Formule de rente	<ul style="list-style-type: none"> – Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • 2 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée. À compter de 60 ans, réduction de la rente pour tenir compte du montant des prestations payables du régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada – Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> • 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée
Gains admissibles	<ul style="list-style-type: none"> – La moyenne des gains admissibles correspond à la moyenne des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime annuelle, qui est assujéti à des limites d'inclusion variant selon le niveau de la fonction – Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> • la prime annuelle admissible est plafonnée à 150 % du salaire de base – Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> • la proportion de la prime annuelle reconnue augmentera progressivement jusqu'en 2017 pour atteindre 100 % de la prime annuelle (jusqu'à concurrence de 45 % du salaire de base) • les gains admissibles moyens annuels de la majorité des Membres de la haute direction sont plafonnés à 1 000 000 \$. Suivant l'harmonisation des régimes au 1^{er} janvier 2014, tous les autres Membres de la haute direction verront, à terme mais de façon graduelle jusqu'en 2017, leurs gains admissibles moyens annuels plafonnés à 1 000 000 \$

Rente maximale pour le président et chef de la direction

- La rente annuelle maximale à la retraite payable est plafonnée à 1 500 000 \$

Cotisations des Membres de la haute direction

- 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 18 787 \$ par année
- À la retraite, la somme accumulée en excédent des cotisations de base est convertie en rente additionnelle, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur

Réduction en cas de retraite anticipée applicable aux Membres de la haute direction

- Une retraite anticipée est permise à partir de l'âge de 55 ans ⁽¹⁾
- Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 :
 - la réduction applicable, pour un participant ayant 10 années de participation ou plus au régime de retraite, représente le moindre de :
 - 4 % par année avant l'âge de 60 ans; ou
 - 2 % par point avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 points
 - la réduction applicable à un participant comptant moins de 10 années de participation au régime de retraite est déterminée sur une base d'équivalence actuarielle
- Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 :
 - la réduction applicable est de 4 % par année avant l'âge de 65 ans

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

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

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 de ressources humaines 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.

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

De plus, la Banque communique périodiquement avec les participants des régimes de retraite, notamment par le biais du conseil des pensions formé de représentants de la Banque et d'employés 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 font l'objet d'un audit rigoureux par l'auditeur indépendant de la Banque, nommé par le comité de ressources humaines en début d'exercice. La note 24 des états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de déficit.

Le tableau ci-dessous présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2016, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2015 au 31 octobre 2016, 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 2016.

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.

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

Nom	Années de service créditées ^{(3) (4)}	Prestations annuelles payables ^{(6) (7) (8)}		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ⁽¹¹⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽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	30,0	1 315 000	1 500 000 ⁽¹³⁾	12 425 000	539 000	2 683 000	15 647 000
Ghislain Parent	8,8	88 000	232 000	833 000	97 000	271 000	1 201 000
Denis Girouard ⁽⁵⁾	3,0	10 000	81 000	60 000	82 000	54 000	196 000
Ricardo Pascoe	14,6	169 000	338 000	2 274 000	92 000	507 000	2 873 000
Diane Giard	7,6	80 000	215 000	894 000	150 000	258 000	1 302 000

- (1) 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, et un pourcentage de 80 % de la prime annuelle est reconnu pour les autres Membres de la haute direction visés (jusqu'à concurrence de 41 % du salaire de base). La prime annuelle reconnue augmente graduellement depuis 2014 pour atteindre 100 % en 2017 de la prime annuelle versée (jusqu'à concurrence de 45 % du salaire de base en 2017). Cependant, les gains admissibles moyens sont limités aux maximums énoncés à la note 2 du présent tableau.
- (2) Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Diane Giard, Ghislain Parent et Ricardo Pascoe. Il est de 880 000 \$ (avec augmentation à 1 000 000 \$ en 2017) pour Denis Girouard.
- (3) Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006, a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, accumule 2,5 % du salaire par année pour la période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2017, et 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.
- (4) Les années de service créditées de Ghislain Parent, Denis Girouard, Ricardo Pascoe et Diane Giard sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les membres admissibles de la Direction de la Banque, 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} janvier 2014 pour Ricardo Pascoe, le 26 septembre 2011 pour Diane Giard et le 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard.
- (5) Les années de participation antérieures au 1^{er} juin 2016 de 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 Nationale du Canada.
- (6) Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- (7) 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.

- (8) 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.
- (9) 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 (50 % à 62 ans et 50 % à 63 ans pour la portion attribuable au régime de retraite des employés de Financière Banque Nationale inc. et 60 ans pour la portion attribuable au régime de retraite des employés désignés de la Banque Nationale du Canada pour Denis Girouard, 61 ans pour Louis Vachon, Ricardo Pascoe et Diane Giard, et 62 ans pour Ghislain Parent) calculée au prorata du nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice.
- (10) 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 2015 ou au 31 octobre 2016. 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 4,40 % au 31 octobre 2015 et de 3,60 % au 31 octobre 2016. Ces valeurs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 4,75 % au 31 octobre 2015. La valeur des prestations payables par les cotisations additionnelles versées par le Dirigeant est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.
- (11) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, de la hausse des plafonds des gains admissibles suite aux nominations, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées.
- (12) 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.
- (13) La rente de Louis Vachon a été 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, tel qu'il est défini ci-après; et
- un licenciement sans cause résultant d'une initiative de la Banque au cours des deux années suivant le changement de contrôle, ou la démission du Membre de la haute direction suivant une réduction significative de sa rémunération ou de ses responsabilités, ou son transfert dans un autre établissement, sans l'accord du Membre de la haute direction, au cours des deux années suivant le changement de contrôle.

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

L'expression « changement de contrôle » 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.

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 2016.

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.

	CONDITIONS APPLICABLES
Départ volontaire	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR sont annulées – L'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur des Marchés financiers, versée en UAR, se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ volontaire et sont monnayées au moment de leur acquisition si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées – Un délai de 30 jours pour lever les options acquises. À la fin de ce délai, les options acquises, mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée
Terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR sont annulées – Les options acquises, mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée
Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement)	<ul style="list-style-type: none"> – Une indemnité de fin d'emploi est versée sous forme de montant forfaitaire ou de maintien de salaire – Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées à un cours correspondant à la moyenne des 10 jours précédant la date de paiement du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto – L'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur des Marchés financiers, versée en UAR, se poursuit selon le même échéancier n'eût été le licenciement et sont monnayées au moment de leur acquisition si les conditions de non-sollicitation sont respectées – Un délai est 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 – Un délai est octroyé pour monnayer les UAD acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée

**Changement de
contrôle et cessation
d'emploi dans les
deux ans**

- Une indemnité de départ est payée pendant une période de 24 mois jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite. Elle équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années
- Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées à un cours correspondant à la moyenne des 10 jours précédant la date de paiement du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto
- Les options non acquises deviennent immédiatement acquises. Un délai de 12 mois est accordé pour lever les options. À la fin de ce délai, les options non levées sont annulées
- Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai de 12 mois est accordé pour les monnayer
- La période visée par l'indemnité de départ est reconnue comme service admissible aux fins du régime de retraite, à la condition de procéder à un étalement du paiement de l'indemnité de départ

Retraite

- Le salaire de base cesse de s'appliquer
- Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent (comme pour tout autre employé de la Banque)
- La prime annuelle est versée au prorata du nombre de mois travaillés
- L'acquisition des UAP et UAR se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite et sont monnayées au moment de leur acquisition si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées
- L'acquisition des options non acquises se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite et un délai de cinq ans est accordé pour lever les options acquises si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées
- Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai maximal de 23 mois est accordé pour les monnayer
- La prestation de retraite est versée mensuellement

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 2016. Ces sommes ne comprennent pas ce qui pourrait être pris en compte en vertu de la *common law* et du droit civil.

Nom	Valeur supplémentaire estimative selon la situation (\$) ⁽¹⁾		
	Retraite, départ volontaire et terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante	Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement) ⁽²⁾	Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾
Louis Vachon	0	–	5 848 780 \$
Ghislain Parent	0	–	1 685 349 \$
Denis Girouard	0	–	9 207 382 \$
Ricardo Pascoe	0	–	6 365 123 \$
Diane Giard	0	–	3 157 830 \$

- (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 2016 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 2016. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2016, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 10 655 152 \$ pour Louis Vachon, de 1 840 135 \$ pour Ghislain Parent, de 8 569 234 \$ pour Denis Girouard, de 9 470 917 \$ pour Ricardo Pascoe et de 3 711 486 \$ pour Diane Giard.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2016 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 2016. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2016, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 13 093 679 \$ pour Louis Vachon, de 2 446 950 \$ pour Ghislain Parent, de 8 761 809 \$ pour Denis Girouard, de 10 083 034 \$ pour Ricardo Pascoe et de 4 569 382 \$ pour Diane Giard.

PRIMES ANNUELLES DU SECTEUR DES MARCHÉS FINANCIERS

Programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers

Caractéristiques/ motifs du paiement	– Visé à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats du secteur des Marchés financiers
Indicateur financier	– Bénéfice avant impôts du secteur des Marchés financiers
Attribution	– Les primes individuelles sont attribuées de façon discrétionnaire en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • du degré de réalisation des objectifs annuels du secteur des Marchés financiers • de la prudence démontrée dans la gestion des risques • de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque • du degré de réalisation des objectifs financiers, stratégiques et organisationnels établis
Versement	– Les primes sont octroyées annuellement comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • 60 % en espèces • 40 % sous forme d'UAR (versement différé) conformément aux pratiques de gouvernance du CSF. La valeur des UAR lors de l'octroi correspond à 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 – Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période <ul style="list-style-type: none"> – Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Dirigeant – Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises, multiplié par la moyenne des cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto des 10 jours précédant le 6^e jour ouvrable de décembre – Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue les niveaux des différents risques encourus en cours d'année par les preneurs de risques importants du secteur des Marchés financiers et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, d'ajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles
Récupération de la rémunération variable	– Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières

Programme de primes annuelles des spécialistes du secteur des Marchés financiers

Caractéristiques/ motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> – Vise à rétribuer la contribution collective et individuelle aux résultats financiers des diverses unités d'affaires du secteur des Marchés financiers 										
Indicateur financier	<ul style="list-style-type: none"> – Résultats financiers de chaque unité d'affaires du secteur 										
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> – Les primes individuelles sont attribuées de façon discrétionnaire en fonction : <ul style="list-style-type: none"> • des comportements attendus, telle la collaboration entre les secteurs d'activité • de la relation d'affaires avec les clients • du respect de l'éthique et des valeurs organisationnelles • de la prudence démontrée dans la gestion des risques • de la contribution individuelle à la croissance des revenus ainsi qu'aux résultats d'équipe et de l'ensemble des Marchés financiers 										
Versement	<ul style="list-style-type: none"> – Les primes sont versées comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • une portion en espèces • l'autre portion est différée sous forme d'UAR, conformément aux pratiques de gouvernance du CSF. La portion différée est établie en fonction du montant de la prime octroyée : <table border="1" data-bbox="474 726 1390 945"> <thead> <tr> <th>Tranche de la prime annuelle</th> <th>Pourcentage reporté et attribué sous forme d'UAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 \$ – 100 000 \$</td> <td>0 %</td> </tr> <tr> <td>100 001 \$ – 400 000 \$</td> <td>30 % de la tranche</td> </tr> <tr> <td>400 001 \$ – 1 000 000 \$</td> <td>35 % de la tranche</td> </tr> <tr> <td>1 000 001 \$ et plus</td> <td>40 % de la tranche</td> </tr> </tbody> </table> – Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, en trois tranches annuelles égales, et viennent à échéance au terme de cette période – Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte des spécialistes du secteur des Marchés financiers – Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises, multiplié par la moyenne des cours de clôture des actions de la Banque à la Bourse de Toronto des 10 jours précédant le 6^e jour ouvrable de décembre – Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue les niveaux des différents risques encourus en cours d'année par les preneurs de risques importants du secteur des Marchés financiers et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, d'ajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles 	Tranche de la prime annuelle	Pourcentage reporté et attribué sous forme d'UAR	0 \$ – 100 000 \$	0 %	100 001 \$ – 400 000 \$	30 % de la tranche	400 001 \$ – 1 000 000 \$	35 % de la tranche	1 000 001 \$ et plus	40 % de la tranche
Tranche de la prime annuelle	Pourcentage reporté et attribué sous forme d'UAR										
0 \$ – 100 000 \$	0 %										
100 001 \$ – 400 000 \$	30 % de la tranche										
400 001 \$ – 1 000 000 \$	35 % de la tranche										
1 000 001 \$ et plus	40 % de la tranche										
Récupération de la rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> – Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières 										

À compter de l'exercice 2017, une enveloppe unique de primes annuelles sera constituée pour l'ensemble des Dirigeants et des spécialistes des Marchés financiers en fonction de la performance financière globale du secteur. Par ailleurs, cette enveloppe pourra être ajustée en fonction de la performance globale de la Banque. Ces modifications favoriseront la collaboration entre les équipes et soutiendront les efforts de la transformation de la Banque.

De plus, le niveau de rémunération variable différée de l'ensemble des Dirigeants et des spécialistes des Marchés financiers sera rehaussé. Ceci permettra de répondre aux exigences accrues en termes de saines pratiques de gouvernance en plus d'accentuer l'importance d'un rendement financier et boursier soutenu dans le temps.

RENSEIGNEMENTS QUANTITATIFS GLOBAUX SUR LA RÉMUNÉRATION DE 2016

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 exigée par les principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération publiées par le Conseil de stabilité financière (CSF) et conformément aux obligations d'information prévues par le troisième pilier de l'accord de Bâle sur le contrôle bancaire.

Les critères d'identification des fonctions considérées 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 considérées comme des preneurs de risques importants. De plus, le comité de ressources humaines prend en considération toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes, peuvent prendre des décisions qui ont une influence marquée sur l'exposition au risque de la Banque.

Rémunération attribuée en 2016

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants pour les exercices 2015 et 2016. 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.

	2016		2015	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Rémunération octroyée				
Nombre d'employés	5	161	5	151
Rémunération fixe				
– En espèces (non différée)	2,8 \$	31,6 \$	2,9 \$	29,9 \$
Rémunération variable				
– En espèces (non différée)	7,1 \$	103,5 \$	6,9 \$	109,9 \$
– En actions et titres liés à des actions (différée)	15,9 \$	84,1 \$	12,5 \$	72,0 \$

	2016		2015	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Rémunération différée				
En cours				
– Acquise	56,3 \$	63,2 \$	44,9 \$	53,7 \$
– Non acquise	37,2 \$	144,4 \$	28,5 \$	112,3 \$
Païement en cours d'exercice	10,9 \$	60,9 \$	13,9 \$	69,6 \$

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 2016, 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.

	2016		2015	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Autre rémunération				
Primes offertes à l'embauche en vertu de la politique de primes garanties				
– Nombre d'employés	–	12	–	9
– Primes à la signature	–	5,0 \$	–	3,1 \$
– Primes garanties	–	10,7 \$	–	5,8 \$
Indemnités de départ				
– Nombre d'employés	–	7	–	Note 1
– Indemnités de départ	–	3,9 \$	–	

(Note 1) Pour protéger la confidentialité, la banque a remis au BSIF les renseignements au sujet des indemnités de départ versées en 2015 aux preneurs de risques importants. Ces renseignements comprenaient notamment le nombre de preneurs de risques 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 27 janvier 2017, l'encours total des prêts ⁽¹⁾ consentis par la Banque ou l'une de ses filiales à des administrateurs, membres de la haute direction ⁽²⁾ et employés ainsi qu'à d'anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction et anciens employés de la Banque et de ses filiales, autres que les prêts entièrement remboursés et les prêts de caractère courant au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, s'établit comme suit :

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat de titres	–	–
Autres	16 437 188 \$ ^(A)	–

(A) Cet encours est composé de prêts dont 91 % sont garantis par des hypothèques immobilières.

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 2016 (\$)	Encours au 27 janvier 2017 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2016	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2016 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
–	–	–	–	–	–	–
AUTRES PLANS						
Dominique Fagnoule Premier vice-président à la direction, Technologie de l'information	Prêts consentis par la Banque	187 270 \$ ⁽³⁾	100 000 \$ ⁽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) Ce montant représente le solde d'une marge de crédit personnelle consentie par la Banque accordée suivant les normes applicables à la clientèle, à l'exception du taux d'intérêt qui est celui accordé aux employés de la Banque, soit le taux de base moins 0,5 %, mais ne devant pas être inférieur au taux de base divisé par 2.

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 546 000 \$. Le contrat d'assurance se termine le 1^{er} septembre 2017 et il est renouvelable.

Programme de rachat d'actions

Le 11 mai 2015, un nouveau programme d'offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités a débuté et a pris fin le 10 mai 2016. La Banque pouvait acquérir, à l'occasion et au cours de la période susmentionnée, par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto, un maximum de 6 000 000 d'actions ordinaires, représentant environ 1,82 % des actions ordinaires alors en circulation. Le prix payé par la Banque pour toute action ordinaire rachetée aux termes de l'OPR correspondait au cours du marché des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au moment du rachat. De l'avis du Conseil, le rachat des actions ordinaires dans le cadre de cette OPR représentait un emploi approprié des fonds excédentaires de la Banque. La Banque n'a racheté aucune action ordinaire en vertu de cette OPR.

Les actionnaires peuvent se procurer, sans frais, une copie de l'avis d'intention relatif à cette OPR de la Banque, approuvé par la Bourse de Toronto, en écrivant au secrétaire corporatif de la Banque au [600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal \(Québec\) Canada H3B 4L2](#).

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque est déposé sur le site Internet [sedar.com](#) et peut également être consulté sur le site Internet [bnc.ca](#).

Renseignements supplémentaires

L'information financière concernant la Banque figure dans les états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion de son dernier exercice, inclus dans le [Rapport annuel 2016](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2016, un exemplaire de la Notice annuelle 2016 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 2016, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires la plus récente au cours de laquelle les administrateurs ont été élus, 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 son site Internet [bnc.ca](#) et sur le site Internet [sedar.com](#).

En vertu des procédures de notification et d'accès, tout actionnaire qui souhaite recevoir, sans frais, un exemplaire de la Circulaire imprimée avant l'Assemblée et dans l'année qui suit la date de dépôt de ladite Circulaire, doit procéder de la façon suivante :

	DÉTENTEUR INSCRIT		PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Procédure	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 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)	
	Et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration, lorsque requis.		

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
- Énoncé relatif à la diversité du Conseil
- Code de conduite et de déontologie

Vous trouverez également copie du 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 ».

Communication avec le Conseil

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, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction. 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](#).

Marques de commerce

Les marques de commerce utilisées dans la Circulaire comprennent notamment Banque Nationale du Canada, Banque Nationale, Financière Banque Nationale, *Présents pour les jeunes*, Réalisons vos idées, *un client, une banque*, ainsi que leurs logos respectifs, qui sont des marques de commerce de la Banque utilisées par la Banque ou par ses filiales sous licence. Toute autre marque de commerce mentionnée dans la Circulaire qui n'est pas la propriété de la Banque, est la propriété de son détenteur respectif.

Approbation du Conseil

Le Conseil a approuvé le contenu de la Circulaire, ainsi que son envoi aux détenteurs d'actions ordinaires.

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) *Dominic Paradis*

Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 24 février 2017

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 avec les 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
 Télécopieur : 514 394-6196
 Adresse électronique : relationsinvestisseurs@bnc.ca
 Internet : bnc.ca/relationsinvestisseurs

Communication avec le conseil d'administration

Les actionnaires et clients de la Banque ainsi que toute autre personne 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 annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada (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 de sollicitation de procurations de la direction, et de répondre à leurs questions.

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

Inscription – Seuls les détenteurs d'actions ordinaires et les propriétaires véritables d'actions ordinaires à la date de référence, et leurs fondés de pouvoir (ci-après respectivement les « actionnaires », les « propriétaires véritables » et les « 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 lors de l'assemblée.

Président de l'assemblée – Le président de l'assemblée est responsable d'assurer le 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 actionnaires, 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 actionnaires 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 de sollicitation de procurations de la direction est invité à la présenter personnellement, ou par le biais de son fondé de pouvoir. Une période de temps lui est allouée pour présenter son argumentation. Il dispose également d'une période de temps 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 actionnaire, 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, déterminer 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 actionnaires, des propriétaires véritables et des fondés de pouvoir. Un actionnaire, un propriétaire véritable ou un fondé de pouvoir qui souhaite poser une question doit s'identifier et confirmer son statut comme tel (actionnaire, propriétaire véritable ou fondé de pouvoir) avant de poser sa question. Chaque actionnaire, 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®).





^{MC}RÉALISONS VOS IDÉES est une marque de commerce de la Banque Nationale du Canada.