

Assemblée annuelle des actionnaires

23 avril 2021

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

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction



3 DOCUMENTS IMPORTANTS



L'AVIS DE CONVOCATION

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



LA CIRCULAIRE DE SOLlicitation DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

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



LE FORMULAIRE DE VOTE

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

Priorités 2021 du Conseil

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

Voici les plus importantes priorités de votre Conseil pour 2021 :

- > Superviser et conseiller la Haute Direction dans la gestion de la crise de pandémie de COVID-19
- > Approuver et superviser le plan d'affaires, avec une attention particulière aux investissements en transformation numérique et en technologie
- > Veiller à l'efficacité des programmes et des pratiques de cybersécurité et de protection des renseignements personnels
- > Veiller à la poursuite du déploiement de la mission commune, à la transformation culturelle de la Banque et au succès de la stratégie ESG, incluant les efforts en matière d'inclusion et de diversité
- > Planifier la relève de la Haute Direction et du Conseil

Termes et abréviations utilisés →

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

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

ACVM : Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Assemblée : Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le vendredi 23 avril 2021 à 10h (HAE), ainsi que toute reprise en cas d'ajournement

Banque : Banque Nationale du Canada

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

BSIF : Bureau du surintendant des institutions financières (Canada)

CAU : Comité d'audit du Conseil

CGR : Comité de gestion des risques du Conseil

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

Computershare : Société de fiducie Computershare du Canada

Conseil : Conseil d'administration de la Banque

CRG : Comité de révision et de gouvernance du Conseil

CRH : Comité de ressources humaines du Conseil

CSF : Conseil de stabilité financière

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

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

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

ESG : Environnement, social et gouvernance

FBN : Financière Banque Nationale inc.

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

HAE : Heure avancée de l'Est

HNE : Heure normale de l'Est

Hugessen : Hugessen Consulting Inc.

Korn Ferry : Korn Ferry (CA) Ltd

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

Membres de la haute direction (au 24 février 2021) :

« Membres de la haute direction » sont :

- le président et chef de la direction;
- le chef de l'exploitation;
- le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances;
- le premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN;
- le premier vice-président à la direction, Gestion des risques;
- le premier vice-président à la direction, Marchés financiers;
- la première vice-présidente à la direction, Particuliers et Expérience Client;
- la première vice-présidente à la direction, Expérience Employé;

– la première vice-présidente à la direction, Opérations;

– le premier vice-président à la direction, Entreprises et Assurances; et

– la première vice-présidente à la direction, Technologie de l'information.

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

Membres de la haute direction visés (au 24 février 2021) :

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

Louis Vachon – président et chef de la direction;

Laurent Ferreira – chef de l'exploitation;

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

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

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

Notice annuelle 2020 : Notice annuelle de la Banque datée du 1^{er} décembre 2020 et déposée le 2 décembre 2020 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com

PAAR : Programme d'allocation après retraite

ONU : Organisation des Nations unies

PRI : Programme annuel de rémunération incitative

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

Rapport annuel 2020 : Rapport annuel de la Banque déposé le 2 décembre 2020 sur les sites Internet bnc.ca et sedar.com, incluant les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2020 ainsi que le rapport de gestion et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant

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

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

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

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

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

RTA : Rendement total à l'actionnaire

SCT : Sous-comité de technologie du Conseil

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

UAD : Unités d'actions différées

UAP : Unités d'actions assujetties à la performance

UAR : Unités d'actions assujetties à des restrictions

NOTRE MISSION COMMUNE

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

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

L'humain d'abord.

Les engagements de la Banque

Au cours de la dernière année, la Banque est devenue signataire des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU. Elle a également poursuivi ses engagements auprès des initiatives mondiales suivantes :

- > Principes bancaires responsables de l'ONU
- > Initiative financière du Programme des Nations unies pour l'environnement
- > Principes pour l'investissement responsable de l'ONU
- > Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises de l'ONU pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués

La Banque appuie le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques du Conseil de stabilité financière. En 2020, elle a divulgué un premier rapport faisant état des différentes questions abordées par ce groupe, soit le [Rapport GIFCC](#). De plus, la Banque travaille en collaboration avec des partenaires de l'industrie au développement d'une approche de divulgation pertinente.

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

Nos principes démontrent l'importance de l'équilibre des parties prenantes dans la société.



Nous travaillons au développement d'une économie verte

1. Nous considérons la lutte contre le changement climatique dans notre action économique et communautaire
2. Nous accompagnons et conseillons nos clients dans leur transition énergétique
3. Nous gérons et réduisons notre empreinte environnementale dans l'ensemble de nos secteurs d'activité



Nous enrichissons les communautés

4. Nous maximisons le potentiel des individus et de la collectivité
5. Nous faisons la promotion de l'inclusion et de la diversité
6. Nous favorisons l'entrepreneuriat, la littératie financière, la philanthropie et le soutien à la santé et à l'éducation



Nous gouvernons selon les plus hautes normes

7. Nous mettons de l'avant une culture d'éthique forte, de saines pratiques de gouvernance et une gestion rigoureuse des risques
8. Nous gérons selon des pratiques commerciales responsables
9. Nous assurons la pérennité de l'institution

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



Sommaire	P. 1
1. Renseignements sur le vote	P. 7
2. Ordre du jour de l'Assemblée	P. 15
Réception des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur indépendant	P. 15
Élection des administrateurs	P. 15
Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	P. 16
Nomination de l'auditeur indépendant	P. 17
Remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du régime d'options d'achat d'actions de la Banque	P. 18
3. Candidats à un poste d'administrateur	P. 23
4. Rémunération des administrateurs	P. 32
5. Pratiques de gouvernance	P. 39
Le conseil d'administration	P. 39
Président du Conseil	P. 44
Comités et sous-comités constitués par le Conseil	P. 44
Choix des candidats, élection et encadrement	P. 45
Diversité	P. 48
Responsabilité sociale et environnementale	P. 56
Gouvernance des filiales	P. 57
Communication avec les actionnaires et les différents intervenants	P. 57
Procédure et signalement d'irrégularités	P. 58
6. Comités du Conseil	P. 59
Comité d'audit	P. 60
Comité de gestion des risques	P. 62
Comité de révision et de gouvernance	P. 64
Comité de ressources humaines	P. 66
Sous-comité de technologie	P. 68
7. Rémunération des Membres de la haute direction	P. 69
Message aux Actionnaires	P. 70
Principes directeurs en rémunération	P. 74
Gouvernance de la rémunération	P. 77
Processus décisionnel en matière de rémunération	P. 82
Rémunération des Membres de la haute direction visés	P. 88
8. Autres renseignements	P. 114
Annexe A – propositions d'un Actionnaire	P. 117

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

VENREDI
23
AVRIL 2021
10h (HAE)



**ASSEMBLÉE
VIRTUELLE**

Par webdiffusion
en direct à l'adresse :

<https://web.lumiagm.com/471337256>

Joignez-vous à nous lors de l'assemblée annuelle (l'« Assemblée »)
afin de vous prononcer sur les questions suivantes :

ORDRE DU JOUR

Pour plus de
renseignements,
veuillez consulter :

- | | | |
|----------|---|---|
| 1 | Recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2020 ainsi que le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant | <i>Partie 2 de la Circulaire et Rapport annuel 2020</i> |
| 2 | Élire les administrateurs | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |
| 3 | Examiner une résolution consultative en vue d'accepter l'approche du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») en matière de rémunération de la haute direction | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |
| 4 | Nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur indépendant | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |
| 5 | Examiner 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 | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |
| 6 | Examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie | <i>Partie 2 de la Circulaire</i> |

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

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

Consultez la Circulaire sur
bnc.ca/relationinvestisseurs ou
sedar.com ou envisionreports.com

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

Qui peut voter ?

Les détenteurs inscrits et les propriétaires véritables détenant des actions à la date de clôture des registres, le 24 février 2021 à 17 h (HNE), sont habiles à recevoir un avis de convocation et à exprimer un vote par action ordinaire lors de l'Assemblée, sous réserve de la Loi sur les banques (Canada).

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

DÉTENTEUR INSCRIT



VOTER via le formulaire de procuration

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



Votre formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Société de fiducie Computershare du Canada **au plus tard le mercredi 21 avril 2021 à 17 h (HAE).**

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

VOTER via le formulaire d'instructions de vote

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



Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions au plus tard le 20 avril avant 17 h (HAE) pour que votre vote soit traité **avant 17 h (HAE) le mercredi 21 avril 2021.** Référez-vous aux directives apparaissant sur votre formulaire d'instructions de vote.

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

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, le 24 février 2021, 336 828 455 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi sur les banques (Canada).

Comment obtenir un exemplaire imprimé de la Circulaire ?

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

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

Si vous en faites la demande avant la date de l'Assemblée, la Circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables. Pour recevoir la Circulaire avant la date limite du vote et la date de l'Assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard le lundi 5 avril 2021 à 17 h (HAE).

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

Procédures de notification et d'accès

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

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

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

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

Consultez la Circulaire sur
bnc.ca/relationinvestisseurs ou
sedar.com ou envisionreports.com

Questions ou aide au vote

Pour toutes questions concernant le présent avis, les procédures de notification et d'accès ou l'Assemblée, ou pour de l'aide au vote, veuillez communiquer avec la firme de sollicitation de procurations 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.

Les actionnaires pourront s'enregistrer et se connecter à la webdiffusion en direct à partir de 9 h (HAE), le 23 avril 2021. Nous recommandons de vous enregistrer à l'avance afin que l'Assemblée puisse débuter à 10 h (HAE) précise.

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



Dominic Paradis

Montréal, le 24 février 2021

Montréal, le 24 février 2021

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre virtuellement aux membres du Conseil et aux Membres de la haute direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des Actionnaires de la Banque. Dans ce contexte inhabituel de pandémie COVID-19, nous priorisons votre bien-être, celui des employés, des clients et des communautés dans lesquelles la Banque exerce des activités, pour tenir encore cette année une assemblée entièrement virtuelle.



Jean Houde
Président du conseil
d'administration

Votre Assemblée

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

Un bon positionnement dans un environnement imprévisible

Malgré l'environnement imprévisible, la performance de la Banque au cours de l'exercice 2020 a été bonne et reflète la résilience de notre franchise et la saine diversification de nos revenus. Grâce à la solidité de nos quatre secteurs d'activités, nous avons affiché de bons résultats et un rendement pour nos actionnaires supérieur à l'échelle de l'industrie, tout en maintenant des niveaux élevés de fonds propres et de liquidités. Notre performance durant la pandémie a confirmé que nous avons fait les bons choix stratégiques et que nous sommes en bonne position pour poursuivre la croissance de nos activités en 2021.



Louis Vachon
Président et
chef de la direction

Un engagement constant envers une bonne gouvernance

Tout au long de l'année, le Conseil a joué un rôle proactif en se tenant à l'affût des répercussions de la pandémie sur la Banque et ses clients et en soutenant la direction dans ses réflexions.

Le Conseil cherche toujours à adopter des pratiques de gouvernance exemplaires afin d'améliorer ses fonctions d'intendance. La composition de notre Conseil est un élément important de la gouvernance et nous sommes fiers d'avoir une équipe solide, compétente et diversifiée.

L'humain d'abord, passion et culture

L'ensemble de nos décisions prises en 2020 l'ont été à la lumière de notre mission de placer l'humain d'abord et nous en sommes fiers. L'évolution de notre culture nous a permis, dans un contexte sans précédent, de nous adapter et d'afficher une bonne performance. La responsabilité d'entreprise et les normes d'éthique font depuis toujours partie intégrante de la culture de la Banque. C'est avec grande fierté que nous avons continué dans cet élan en 2020 en priorisant la mise en œuvre de nos principes directeurs en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG). Nous sommes fiers d'être au service d'une institution qui priorise l'humain, une mission que nous partageons avec tous les employés de la Banque.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.



Jean Houde
Président du conseil d'administration



Louis Vachon
Président et chef de la direction

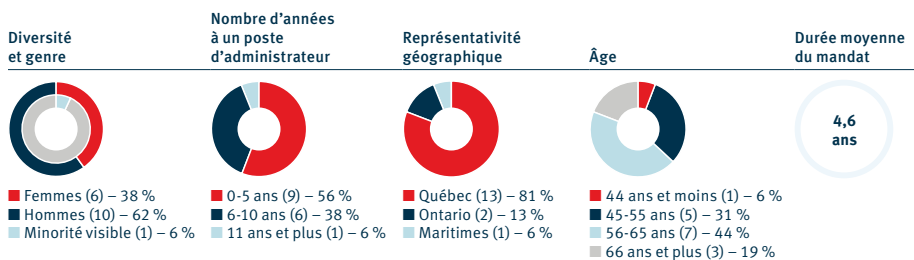
Sommaire

SUJETS SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES

		Recommandation du Conseil et de la direction	
1	Élection des administrateurs	En faveur de chacun des candidats	P. 15
2	Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	En faveur	P. 16
3	Nomination de l'auditeur indépendant	En faveur	P. 17
4	Remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du régime d'options d'achat d'actions de la Banque	En faveur	P. 18

Les candidats à un poste d'administrateur en quelques données

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



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

Vous êtes invités à élire les 16 administrateurs qui composeront le Conseil. Pour une biographie détaillée de chacun des candidats ainsi que de plus amples renseignements au sujet des graphiques suivants, veuillez consulter les [parties 3](#) et [5](#) de la Circulaire.

Candidats à un poste d'administrateur	Âge	Administrateur depuis	Occupation principale	Indépendant	Comité	Présence au Conseil et aux comités en 2020	Autres directeurs de sociétés ouvertes
Maryse Bertrand	62	Avril 2012	Administratrice de sociétés	✓	CAU CRH	97 %	<ul style="list-style-type: none"> • Metro inc. • Les Vêtements de Sport Gildan inc.
Pierre Blouin	63	Septembre 2016	Administrateur de sociétés	✓	CAU CRH SCT (P)	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Fortis inc.
Pierre Boivin	67	Avril 2013	Président et chef de la direction, Claridge inc.	✓	CRH (P)	92 %	<ul style="list-style-type: none"> • Metro inc.
Manon Brouillette	52	Avril 2020	Administratrice de sociétés	✓	CAU CRH SCT	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Altice USA, Inc. • Lightspeed POS Inc.
Yvon Charest	64	Avril 2020	Administrateur de sociétés	✓	CGR CRH	100 %	–
Patricia Curadeau-Grou	65	Avril 2019	Administratrice de sociétés	✓	CGR CRG	95 %	<ul style="list-style-type: none"> • Cogeco inc.
Laurent Ferreira	50	Février 2021	Chef de l'exploitation de la Banque	–	–	–	–
Jean Houde	75	Mars 2011	Président du Conseil	✓	CRG	100 %	–
Karen Kinsley	64	Décembre 2014	Administratrice de sociétés	✓	CAU (P) CGR	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix • Saputo inc.
Rebecca McKillican	41	Octobre 2017	Chef de la direction de La Corporation McKesson Canada	✓	CRH SCT	100 %	–
Robert Paré	66	Avril 2018	Conseiller stratégique, Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.	✓	CRG	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Québecor inc.
Lino A. Saputo	54	Avril 2012	Chef de la direction et président du conseil d'administration, Saputo inc.	✓	CRG (P) CGR	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Saputo inc.
Andrée Savoie	49	Avril 2015	Présidente et présidente du conseil d'administration, Acadian Properties Ltd.	✓	CAU CRG	100 %	–
Macky Tall	52	Nouveau candidat	Coprésident du groupe Infrastructure de The Carlyle Group Inc. (à compter du 2 avril 2021)	✓	–	–	–
Pierre Thabet	63	Mars 2011	Président, Boa-Franc inc.	✓	CAU CGR (P)	100 %	–
Louis Vachon	58	Août 2006	Président et chef de la direction de la Banque	–	–	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Molson Coors Brewing Company

(P) Président de comité

Compétences et expertises des candidats à un poste d'administrateur

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

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

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

FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Évolution des pratiques et programmes

- De nombreux efforts ont été déployés tout au long de l'année afin de s'assurer que la mission commune unifie non seulement les Membres de la haute direction mais également l'ensemble de l'équipe de direction. Ainsi, depuis le 1^{er} novembre 2019, tous les Dirigeants partagent les mêmes objectifs que les Membres de la haute direction.
- Des changements ont été apportés à la formule de création du programme de rémunération incitative (PRI) pour l'année financière 2020 :
 - une deuxième mesure portant sur l'expérience client a été ajoutée à la formule de calcul du PRI, portant ainsi le poids relatif de l'expérience client de 10 % à 20 %
 - le ratio d'efficience a été remplacé par le levier opérationnel avec un poids relatif de 10 %
 - La pondération du BND est passée de 75 % à 70 %

Exercice 2020

- Dès le tout début de la pandémie de COVID-19, la priorité a été le bien-être des employés, des clients, des Actionnaires et communautés. L'ensemble de nos décisions ont été prises à la lumière de la mission de la Banque – prioriser « l'humain d'abord ».
- Malgré l'environnement imprévisible, la Banque a bien performé au cours de l'exercice 2020. La Banque a enregistré des résultats conformes à quatre de ses cinq objectifs à moyen terme. Malgré une croissance du résultat avant dotation aux pertes de crédit et charge d'impôt en 2020 par rapport à 2019, la cible n'a pas été atteinte essentiellement en raison de l'augmentation considérable des dotations aux pertes de crédit au cours de l'exercice à la suite de la détérioration importante des perspectives macroéconomiques causée par la COVID-19 et des répercussions anticipées sur les clients.
- Les objectifs annuels considérés dans la formule du PRI n'ont pas tous été atteints. Par conséquent, le comité de ressources humaines a approuvé la création des enveloppes de primes annuelles à 73 % de la cible pour tous les Dirigeants visés par la formule du PRI.
- Compte tenu de la création du PRI de la Banque à 73 % de la cible, la rémunération totale directe versée (incluant la rémunération à moyen et à long terme) au président et chef de la direction s'est établie à 94 % de la cible.
- Aucun changement n'a été apporté à la rémunération directe cible du président et chef de la direction pour l'année en cours.

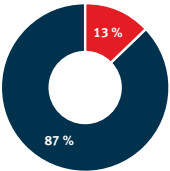
Exercice 2021

- Depuis le 1^{er} novembre 2020, la Banque a renforcé encore plus l'alignement de la rémunération, du rendement et de la collaboration des secteurs en finançant la rémunération de tous les Dirigeants à partir d'une enveloppe commune basée sur le revenu net disponible de la Banque et d'autres indicateurs clés alignés sur la mission commune.
- Laurent Ferreira a été nommé au poste de chef de l'exploitation le 1^{er} février 2021. À ce titre, M. Ferreira fournira un leadership stratégique en appui aux activités des services bancaires aux Particuliers et aux Entreprises, à la Gestion de patrimoine, aux Marchés financiers ainsi qu'aux secteurs Opérations et Technologie de l'information.

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

1. Rémunérer selon le rendement

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

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

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

2. Favoriser une prise de risque judicieuse

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

Composantes de la rémunération variable		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Court terme	Prime annuelle	→											
Moyen terme	UAP	→ Acquisition après trois ans selon le RTA relatif et fourchette d'ajustement plafonnée à 125 %											
	UAR	→ Acquisition sur une période de trois ans											
Long terme	Options d'achat d'actions	→ Acquisition sur quatre ans à raison de 25 % par année et options venant à échéance après dix ans											
	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 CRH et le Conseil dans l'exercice de leurs fonctions relatives aux ressources humaines et à la gouvernance de la rémunération. Le CGR du Conseil prend connaissance des rapports présentés par ce groupe de travail au CRH
- ✓ Une politique approuvée par le Conseil qui permet l'annulation et la récupération de la rémunération variable antérieurement octroyée

3. Rétribuer la contribution

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

4. Aligner la vision sur celle des Actionnaires

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

Le Conseil est satisfait de l'approche de rémunération de la Banque qui favorise la création de valeur à long terme pour les Actionnaires. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon, à titre de président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années s'élevait à 154 \$ en date du 31 décembre 2020. À titre de comparaison, du point de vue de l'Actionnaire, la valeur moyenne d'un placement annuel de 100 \$ effectué dans des actions ordinaires de la Banque au cours de la même période s'élevait à 205 \$. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la [page 97](#) de la Circulaire.

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

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

Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Exigence	Multiple atteint
Président et chef de la direction	7 fois	
Louis Vachon		60,0 fois
Autres Membres de la haute direction visés	4 fois	
Ghislain Parent		17,3 fois
Laurent Ferreira		27,6 fois
Denis Girouard		26,4 fois
Martin Gagnon		17,4 fois

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

1. Renseignements sur le vote

Obtenir la Circulaire

Encore cette année, conformément à la réglementation en valeurs mobilières et à l'autorisation du BSIF, la Banque a choisi de suivre les procédures de notification et d'accès pour la transmission de cette Circulaire dans le cadre de la sollicitation de procurations effectuée par la direction de la Banque, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'Assemblée, 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 2021 à 17 h (HNE), date de référence aux fins de l'Assemblée, y ont accès en ligne et ce, tel qu'il est prévu au Règlement 51-102 et au Règlement 54-101.

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

PROCÉDURE DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS

+ RAPIDE

+ ÉCOLOGIQUE




+ ÉCONOMIQUE

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

1. Renseignements sur le vote



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

DÉTENTEUR INSCRIT		PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
Procédure	Avant l'Assemblée, composez le :	 Composez le 1 877 907-7643 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou  allez sur le site Internet proxyvote.com et entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.
	Après l'Assemblée, composez le :	
	 1 866 962-0498 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou 1 514 982-8716 (autres pays)	
	 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 toute question concernant les procédures de notification et d'accès ou l'Assemblée, veuillez communiquer avec la firme de sollicitation de procurations Laurel Hill Advisory Group (« Laurel Hill »), mandatée par la Banque, en composant le 1 877 452-7184 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 416 304-0211 (autres pays).

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

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

EXEMPLAIRES ÉLECTRONIQUES DES AUTRES DOCUMENTS DE DIVULGATION CONTINUE

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

COMMENT S'INSCRIRE À LA TRANSMISSION ÉLECTRONIQUE

DÉTENTEUR INSCRIT

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

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

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



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

Contenu de la Circulaire

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

À moins d'indication contraire, l'information figurant dans la Circulaire est en date du 24 février 2021.

Assister à l'Assemblée

Par mesure de précaution relativement à la pandémie de la COVID-19 et de son impact sur la santé publique, et afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de ses actionnaires, employés, administrateurs et Dirigeants, la Banque a décidé de tenir son Assemblée uniquement de manière virtuelle. Ainsi, les Actionnaires ne pourront assister à l'Assemblée en personne cette année. Vous êtes invité à y assister par le biais d'une webdiffusion en direct accessible en ligne à compter de 9 h (HNE) le 23 avril 2021 à l'adresse <https://web.lumiagm.com/471337256>

Veillez vous référer au code de procédure de l'Assemblée disponible à la partie 8 de la Circulaire pour plus d'information sur le déroulement de l'Assemblée.

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

Droit de vote

Si vous êtes un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable et déteniez des actions ordinaires de la Banque en date du 24 février 2021 à 17 h (HNE), vous êtes en droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'Assemblée. Chacune de vos actions ordinaires vous confère un droit de vote à l'égard des sujets indiqués dans l'avis de convocation.

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

En date du 24 février 2021, 336 828 455 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée.

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

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

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

À la connaissance de la direction et du Conseil, aucune personne n'est propriétaire, n'exerce le contrôle ni n'a la haute main sur plus de 10 % des actions en circulation en date du 24 février 2021.

1. Renseignements sur le vote

Désignation d'un fondé de pouvoir chargé de vous représenter

Vous pouvez nommer à titre de fondé de pouvoir une personne chargée de vous représenter à l'Assemblée et d'y exercer vos droits de vote. Pour de plus amples renseignements sur la procédure veuillez consulter la [page 14](#).

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

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

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

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

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

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

Sujets indiqués dans l'avis de convocation	Vote
Élection de chacun des candidats proposés à un poste d'administrateur	EN FAVEUR
Approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction	EN FAVEUR
Nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant	EN FAVEUR
Remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du régime d'options d'achat d'actions de la Banque	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.

1. Renseignements sur le vote

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

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

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

Déroulement du dépouillement des votes et assurance de confidentialité

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

Consultation des résultats des votes

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

1. Renseignements sur le vote

EXERCICE DES DROITS DE VOTE

DÉTENTEUR INSCRIT

OPTION 1
Vote par formulaire de procuration
(par anticipation)

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



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



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



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

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

OPTION 1
Vote par formulaire d'instructions de vote
(par anticipation)

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



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



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



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

1. Renseignements sur le vote

EXERCICE DES DROITS DE VOTE

DÉTENTEUR INSCRIT

OPTION 2**Vote en ligne lors de l'Assemblée**

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

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

1. Rendez-vous à l'adresse :
<https://web.lumiagm.com/471337256>
2. Cliquez sur « J'ai un accès » et entrez votre numéro de contrôle de 15 chiffres à titre d'utilisateur et le mot de passe suivant « BNC2021 » (sensible à la casse)

PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE

OPTION 2**Vote en ligne lors de l'Assemblée**

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

Étape 1 :

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

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

- Retourner le formulaire suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 20 avril 2021 17 h (HAE) pour que votre formulaire soit traité avant 17 h (HAE) le 21 avril 2021.

Étape 2 :

- Vous inscrire comme fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au <http://www.computershare.com/nationalbank> au plus tard le 21 avril 2021 17 h (HAE).
- Computershare vous transmettra par courriel un nouveau numéro de contrôle qui vous permettra de voter en ligne.

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

Étape 3 :

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

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

1. Rendez-vous à l'adresse
<https://web.lumiagm.com/471337256>
2. Cliquez sur « J'ai un accès » et entrez votre numéro de contrôle reçu de Computershare à titre d'utilisateur et le mot de passe suivant « BNC2021 » (sensible à la casse)

1. Renseignements sur le vote

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

DÉTENTEUR INSCRIT	PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE
<p data-bbox="63 244 360 268">FONDÉ DE POUVOIR</p> <p data-bbox="63 288 464 355">Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez suivre les étapes suivantes</p> <p data-bbox="63 379 140 403">Étape 1 :</p> <ul data-bbox="63 416 477 611" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="63 416 477 507">• Nommer votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans le formulaire de procuration que vous avez reçu par la poste ou par courriel. <li data-bbox="63 520 477 611">• Retourner le formulaire de procuration au plus tard le 21 avril 2021 17h (HAE) en utilisant l'un des moyens mentionnés à l'option 1 de la page 12 : <p data-bbox="63 635 140 659">Étape 2 :</p> <ul data-bbox="63 671 477 762" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="63 671 477 762">• Inscrire votre fondé de pouvoir en vous rendant au http://www.computershare.com/nationalbank au plus tard le 21 avril 2021 17h (HAE). <p data-bbox="63 775 464 866">Computershare transmettra par courriel à votre fondé de pouvoir un nouveau numéro de contrôle qui lui permettra de vous représenter et de voter en ligne.</p> <p data-bbox="63 879 464 946">Note : Si vous omettez l'une de ces deux étapes, votre fondé de pouvoir ne recevra pas l'information nécessaire afin de vous représenter et voter à l'assemblée.</p>	<p data-bbox="529 244 826 268">FONDÉ DE POUVOIR</p> <p data-bbox="529 288 930 355">Afin que la désignation de votre fondé de pouvoir soit considérée valide, veuillez suivre les étapes suivantes</p> <p data-bbox="529 379 607 403">Étape 1 :</p> <ul data-bbox="529 416 943 611" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="529 416 943 507">• Nommer votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans la section prévue à cet effet dans le formulaire d'instruction de vote que vous avez reçu par la poste ou par courriel. <li data-bbox="529 520 943 611">• Retourner le formulaire en suivant les directives qui y sont indiquées au plus tard le 20 avril 2021 17h (HAE) pour qu'il soit traité avant 17h (HAE) le 21 avril 2021. <p data-bbox="529 635 607 659">Étape 2 :</p> <ul data-bbox="529 671 943 762" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="529 671 943 762">• Inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare en vous rendant au http://www.computershare.com/nationalbank au plus tard le 21 avril 2021 17h (HAE). <p data-bbox="529 775 930 866">Computershare transmettra par courriel à votre fondé de pouvoir un nouveau numéro de contrôle qui lui permettra de vous représenter et de voter en ligne.</p> <p data-bbox="529 879 930 946">Note : Si vous omettez l'une de ces deux étapes, votre fondé de pouvoir ne recevra pas l'information nécessaire afin de vous représenter et voter à l'assemblée</p>
<p data-bbox="213 978 329 1002">RÉVOCATION</p> <p data-bbox="63 1026 464 1074">Vous pouvez révoquer votre procuration de la manière suivante :</p> <ul data-bbox="63 1086 477 1528" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="63 1086 477 1153">✓ en déposant un avis écrit à cet effet, signé par vous ou par votre mandataire dûment autorisé : <li data-bbox="63 1166 477 1329">• à l'attention du premier vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif, dont les coordonnées sont indiquées à la page 127 de la Circulaire, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, ou précédant la date de reprise en cas d'ajournement; ou <li data-bbox="63 1342 477 1409">✓ en revotant virtuellement le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou encore <li data-bbox="63 1422 477 1528">✓ en remplissant, en signant et en retournant de la manière prévue dans le formulaire de procuration, à Computershare, un nouveau formulaire portant une date postérieure à celle du formulaire préalablement transmis. 	<p data-bbox="679 978 795 1002">RÉVOCATION</p> <p data-bbox="529 1026 888 1090">Vous pouvez révoquer vos instructions de vote en suivant les directives de votre courtier en valeurs mobilières.</p>

2.

Ordre du jour de l'Assemblée

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

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2020 de la Banque, disponible sur bnc.ca et sedar.com.

Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 16. Les administrateurs sont élus individuellement et annuellement. Raymond Bachand ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur. Tous les candidats proposés à l'élection sont actuellement administrateurs de la Banque, à l'exception de Macky Tall. Un sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat proposé est présenté dans la [partie 3](#) de la Circulaire.

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

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

Vote à la majorité

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

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

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

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

Le résultat des votes obtenus par chacun des candidats à un poste d'administrateur lors de l'assemblée annuelle tenue le 24 avril 2020 est disponible et figure dans le sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat présenté dans la partie 3 de la Circulaire ainsi que sur bnc.ca et sedar.com.

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



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

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

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

L'an dernier, 94,24 % des actions votées étaient en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction, et celle-ci a toujours reçu l'approbation d'au moins 91,66 % des actions votées au cours des 5 dernières années.

La résolution soumise au vote est la suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Banque, que les détenteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque Nationale du Canada, transmise en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2021. »

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

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

2. Ordre du jour de l'Assemblée

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

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

Nomination de l'auditeur indépendant

Au cours de l'exercice 2020, le comité d'audit a procédé à l'évaluation annuelle de la qualité des services et de la performance du cabinet de comptables professionnels agréés Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque. Il s'est appuyé entre autres sur le plan d'audit déposé, les zones de risques identifiées, la nature des interventions de Deloitte et les rapports présentés au comité.

Compte tenu des résultats satisfaisants de cette évaluation, le comité d'audit et le Conseil sont d'avis que Deloitte est le meilleur choix dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires et ils recommandent de voter **EN FAVEUR** de la nomination de Deloitte à titre d'auditeur indépendant de la Banque pour l'exercice débutant le 1^{er} novembre 2020 et se terminant le 31 octobre 2021.

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

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 2020.

Honoraires de l'auditeur indépendant

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

	2020	2019
	(\$)	(\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	4 700 000	3 144 307
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	2 601 065	2 657 611
Sous-total	7 301 065	5 801 918
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	62 699	33 250
Autres honoraires ⁽⁴⁾	472 592	508 228
Total	7 836 356	6 343 396

- (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.

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 2021 est motivée par une demande ordonnée dans le cours normal des opérations de la Banque. Cette demande partielle porterait le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du Régime d'options à 24 126 604, sur un maximum possible de 32 000 000. En continuité avec l'approche prudente mise de l'avant en 2017, le Conseil estime qu'une remise à niveau partielle comblera les besoins prévisibles de la Banque.

Le tableau suivant résume la présente proposition, ainsi que les remises à niveau approuvées en 2012 et 2017. Tel que démontré, cette remise à niveau est moins élevée que les remises à niveau approuvées par les actionnaires dans le passé.

	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 %
2020-12-31	336 709 284	7 500 000	2,23 %	24 126 604	7,17 %	32 000 000	9,50 %

Ainsi, alors que les remises à niveau de 2012 et de 2017 de la Banque portaient le nombre d'actions ordinaires réservées à environ 10 % et 8 % des actions ordinaires de la Banque en circulation, la présente proposition porterait le nombre d'actions ordinaires réservées à environ 7,2 % des actions ordinaires en circulation.

Gouvernance 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	
<p>Attribution rigoureuse</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 	<p>Admissibilité au Régime d'options</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ 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 au lieu de recevoir tout en options d'achat d'actions ✓ Les administrateurs ne sont pas admissibles au Régime d'options de la Banque
<p>Actionnariat et alignement avec les intérêts des Actionnaires</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ 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 	<p>Acquisition échelonnée dans le temps</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les options sont acquises sur une période de quatre ans et ont une échéance de dix 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 77, 92 et 93 de la Circulaire. De plus, les informations complémentaires sur le Régime d'options sont présentées aux pages 105 et 106.

Composante déterminante de la rémunération à long terme

Le comité de ressources humaines et le Conseil analysent régulièrement la rémunération globale des Membres de la haute direction et des Dirigeants et ont conclu que le Régime d'options est un élément important de rétention dans le cadre de la rémunération globale 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 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

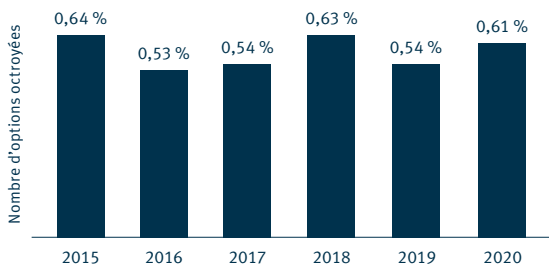
2. Ordre du jour de l'Assemblée

Dilution modérée

Le Régime d'options a un effet dilutif négligeable au regard des normes actuelles du marché. L'octroi d'options 2020 représente 0,61 % des actions ordinaires en circulation de la Banque, et confirme une tendance constante. En fait, la Banque maintient, depuis 2015, un taux d'épuisement annuel bien en dessous de 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'épuisement de la Banque

Le graphique ci-dessous présente le taux d'épuisement du régime d'options d'achat d'actions au 31 décembre de chaque année.



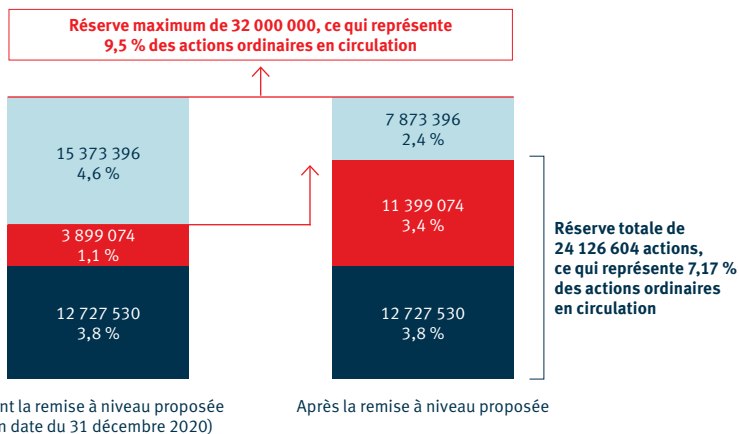
Le Conseil et la direction de la Banque prévoient continuer de soutenir la croissance à long terme de la Banque à l'aide du Régime d'options tout en limitant ses effets dilutifs, de manière à maximiser la création de valeur pour les Actionnaires.

État de la réserve d'actions

En date du 31 décembre 2020, 3 899 074 actions ordinaires réservées demeurent disponibles pour émission suite à la levée d'options non encore attribuées en vertu du Régime d'options.

Une demande de remise à niveau de 7 500 000 d'actions ordinaires supplémentaires, soit 2,23 % des actions ordinaires en circulation, serait suffisant pour couvrir cinq ans d'attribution annuelle d'options. Cette demande partielle portera le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins du Régime d'options à 24 126 604, 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.



- Réserve d'options potentielle non utilisée
- 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

Recommandation du Conseil

Compte tenu de ce qui précède et sur recommandation du comité de ressources humaines, le Conseil a autorisé, le 28 janvier 2021, 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, suite à la remise à niveau, corresponde à 7,17 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 31 décembre 2020. Des approbations réglementaires ainsi que l'approbation des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque sont toutefois nécessaires pour que cette autorisation soit en vigueur.

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 soumises au vote sont les suivantes :

« Attendu que, le 28 janvier 2021, 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, suivant l'adjonction de 7 500 000 actions ordinaires, ce nombre suite à la remise à niveau corresponde à 7,17 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 31 décembre 2020 et excluant toute levée d'options au cours de la période de transactions permise du 25 février au 26 mars 2021;

Attendu que l'adjonction de 7 500 000 d'actions ordinaires, soit 2,23 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 31 décembre 2020, 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 suite à la remise à niveau soit établi à 24 126 604 actions ordinaires, soit 7,17 % 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 4 février 2021, 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 7 500 000 d'actions ordinaires de telle sorte que ce nombre suite à la remise à niveau corresponde à 7,17 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la clôture des marchés en date du 31 décembre 2020; 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

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

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a transmis à la Banque des propositions en vue de leur inclusion dans la Circulaire. Ces propositions ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figure à l'[Annexe A](#) de la Circulaire.

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses Actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des Actionnaires devant avoir lieu en 2022 est le vendredi 26 novembre 2021 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 position du Conseil sur les candidats, la liste des comités du Conseil dont ils sont membres, leur assiduité aux réunions du Conseil et de ses comités au cours du dernier exercice, ainsi que la liste des conseils d'administration des sociétés ouvertes auxquelles les candidats siègent actuellement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

MARYSE BERTRAND



Indépendante
62 ans
Westmount (Québec) Canada

- Administratrice depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2020 : 99,71 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

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

Position du Conseil

Le Conseil estime que Maryse Bertrand est une administratrice de qualité en raison de son expertise dans le domaine du droit des affaires, de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité environnementale. Sa vaste expérience à titre d'administratrice de sociétés ouvertes et privées en plus de ses compétences de leader acquises par ses diverses fonctions de présidente de conseils et de comités sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Maryse Bertrand à un poste d'administratrice.

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	17/18	94 %
Membre du CAU	6/6	100 %
Membre du CRH	6/6	100 %
Total	29/30	97 %

Sociétés ouvertes		Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2020)		
Metro inc.	2015 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit • Présidente du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature
Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2018 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité d'audit et des finances • Présidente du comité de gouvernance et de responsabilité sociale

3. Candidats à un poste d'administrateur

PIERRE BLOUIN



Indépendant

63 ans

Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis septembre 2016
- Résultat des votes en 2020 : 99,68 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

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

Position du Conseil

Le Conseil estime que Pierre Blouin est un administrateur de qualité en raison de sa solide expérience en gestion de l'expérience client et son expertise dans le domaine de la technologie de l'information, y compris l'implantation de stratégies technologiques et de l'intégration des technologies dans les activités commerciales et de service à la clientèle acquises notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction au sein de plusieurs sociétés de télécommunication. Ses compétences et son expérience développées tout au long de sa carrière sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Pierre Blouin à un poste d'administrateur.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	18/18	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	
Membre du CAJ	6/6	Fortis inc.	2015 à ce jour
Membre du CRH	6/6		• Président du comité de gouvernance et de durabilité
Président et membre du SCT ⁽¹⁾	2/2		• Membre du comité des ressources humaines
Total	32/32		100 %

PIERRE BOIVIN



Indépendant

67 ans

Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2013
- Résultat des votes en 2020 : 99,31 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Pierre Boivin est depuis septembre 2011 président et chef de la direction de Claridge inc., une société d'investissement privée. Il est administrateur de Metro inc. depuis 2019 et préside son conseil d'administration depuis janvier 2021. Il est également administrateur de Groupe CH inc., une société qui gère notamment le Club de hockey Canadien inc. et le Centre Bell. Il a été administrateur de La Société Canadien Tire Limitée de 2013 à 2020. Engagé dans le dans le développement de l'intelligence artificielle au Québec et au Canada il est président du conseil d'administration de MILA – Institut québécois d'intelligence artificielle. Il a également siégé pendant plus de 12 ans sur divers conseils d'administration de sociétés ouvertes et privées dans le domaine des technologies de l'information et numériques. Il a fondé en 2000 la Fondation du Club de hockey Canadien pour l'enfance, dont il est le président du conseil d'administration. Il a fait des études en commerce à l'Université McGill, L'Université de Montréal lui a décerné un doctorat honorifique et il a été reçu Officier de l'Ordre du Canada et chevalier de l'Ordre national du Québec.

Position du Conseil

Le Conseil estime que Pierre Boivin est un administrateur de qualité en raison de sa vaste expérience à titre d'administrateur de sociétés ouvertes et privées, dont notamment dans le domaine des technologies de l'information et numériques et par son engagement dans le développement de l'intelligence artificielle. De plus, ses solides connaissances relativement aux principes et pratiques liés aux ressources humaines sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Pierre Boivin à un poste d'administrateur.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	17/18	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	
Président et membre du CRH	5/6	Metro inc.	2019 à ce jour
			• Membre du comité des ressources humaines
			• Membre du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature
Total	22/24	La Société Canadien Tire Limitée	2013 à 2020

3. Candidats à un poste d'administrateur

MANON BROUILLETTE



Indépendante

52 ans

Montréal (Québec) Canada

- Administratrice depuis avril 2020
- Résultat de vote en 2020 : 99,69 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Manon Brouillette est administratrice de sociétés. Depuis juin 2017 elle est membre du conseil d'administration d'Altice USA, Inc. dont elle est membre du comité d'audit et du comité de rémunération. Elle siège également au conseil d'administration de Lightspeed POS Inc. depuis le 29 octobre 2020 dont elle est membre du comité de rémunération, de mise en candidature et de gouvernance et du comité des risques. Elle a été membre du conseil d'administration de l'École de technologie supérieure (ÉTS) et membre du comité d'audit de 2015 à 2020 et membre du conseil d'administration de SFR Group de 2016 à 2017. Manon Brouillette a occupé plusieurs fonctions de haute direction au sein de Vidéotron inc. de 2004 à 2019 dont présidente et chef de la direction de 2014 au 31 décembre 2018, présidente et chef de l'exploitation de 2013 à 2014 et présidente, Services consommateur de 2011 à 2013. Manon Brouillette est titulaire d'un baccalauréat en communication publique de l'Université Laval et a terminé le programme de perfectionnement des cadres de l'Ivey Business School de l'Université Western. Elle a reçu de nombreux prix et distinctions dont la médaille Gloire de l'Escolle de l'Association des diplômés de l'Université Laval et a été nommée au palmarès 2014 et 2016 des 100 canadiennes les plus influentes de Women's Executive Network (WXN).

Position du Conseil

Le Conseil estime que Manon Brouillette est une administratrice de qualité en raison de sa solide expérience en gestion de la technologie de l'information, y compris l'implantation de stratégies technologiques et de l'intégration des technologies dans les activités commerciales et de service à la clientèle, acquise notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction au sein d'une société de télécommunication. Ses compétences et son expérience importante acquises tout au long de sa carrière sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Manon Brouillette à un poste d'administratrice.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil ⁽²⁾	10/10	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Membre du CAU ⁽²⁾	4/4	Lightspeed POS Inc.	2020 à ce jour
Membre du CRH ⁽²⁾	3/3	Québecor inc.	2019 - 2020
Membre du SCT ⁽²⁾	2/2	Altice USA, Inc.	2017 à ce jour
Total	19/19		• Membre du comité d'audit • Membre du comité de rémunération
		SFR Group	2016 - 2017

YVON CHAREST



Indépendant

64 ans

Québec (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2020
- Résultat de vote en 2020 : 99,79 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Yvon Charest est administrateur de sociétés. Il est membre du conseil d'administration de IA American Life Insurance Company depuis mai 2019, et président du conseil d'administration de Propulsons Québec vers la modernité (J'ai ma passe) depuis novembre 2019. Il est également conseiller spécial d'Infrastructure Canada depuis août 2019. Au fil de sa carrière de plus de 39 ans auprès d'Industrielle Alliance, assurances et services financiers inc. il a occupé des postes à responsabilité croissante, dont celui de président et chef de la direction de 2000 à 2019. Il a été président du conseil d'administration de Le cercle des présidents du Québec de 2008 à 2016 et administrateur de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc. (ACCAP) de 2010 à 2019. M. Charest détient un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval et est fellow de l'Institut canadien des actuaires (F.I.C.A) et de la Society of Actuaries (F.S.A.). En 2020, il a reçu le prix du président de l'Institut canadien des actuaires. Il a également été récipiendaire en 2016 du prix Haut dirigeant le plus socialement engagé, décerné par le journal Les Affaires. Il est Officier de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec.

Position du Conseil

Le Conseil estime qu'Yvon Charest est un administrateur de qualité en raison de sa vaste expérience dans le domaine des services financiers, acquise notamment par ses nombreuses années à titre de président et chef de la direction d'une grande institution financière. Sa solide expérience dans l'implantation d'une culture de responsabilisation et de transparence au sein d'une grande organisation ainsi que ses grandes connaissances dans les contrôles de risque internes d'une société ouverte sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection d'Yvon Charest à un poste d'administrateur.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil ⁽³⁾	10/10	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Membre du CGR ⁽³⁾	7/7	Industrielle Alliance, assurances et services financiers inc.	1999 à 2019
Membre du CRH ⁽³⁾	3/3		–
Total	20/20		

3. Candidats à un poste d'administrateur

PATRICIA CURADEAU-GROU



Indépendante

65 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administratrice depuis avril 2019
- Résultat des votes en 2020 : 99,72 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

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

Position du Conseil

Le Conseil estime que Patricia Curadeau-Grou est une administratrice de qualité en raison de sa grande expérience dans le secteur bancaire acquise notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction. Au cours de sa carrière, elle a notamment développé une expertise dans les domaines de la supervision des risques et de la finance qui sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Patricia Curadeau-Grou à un poste d'administratrice.

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	18/18	100 %
Membre du CGR	16/18	89 %
Membre du CRG (a)	2/2	100 %
Total	36/38	95 %

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

LAURENT FERREIRA



Non indépendant
(membre de la direction)
50 ans

- Westmount (Québec) Canada
- Administrateur depuis février 2021

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Laurent Ferreira est chef de l'exploitation de la Banque depuis février 2021. Au moment de sa nomination à ce titre il occupait le poste de premier vice-président à la direction et cochef, Marchés financiers depuis novembre 2018. Laurent Ferreira a débuté sa carrière en 1996 chez Bankers Trust et s'est joint à la Banque en 1998 où il a occupé divers postes de direction au sein de ses filiales dont notamment celui de vice-président exécutif et directeur général, Dérivés et Actions de Financière Banque Nationale inc. de janvier 2015 à novembre 2018. Il est membre du conseil d'administration de filiales de la Banque, soit BNC Services financiers inc., NBC Marchandises (2015) inc., Credigy Ltd. et Montreal Acquisitions, LLC. Il a également siégé au conseil d'administration d'Hydro-Québec de décembre 2014 à mars 2019. Engagé auprès d'organismes à vocation sociale il copréside la campagne de financement de la Fondation Y des femmes de Montréal. Il est titulaire d'une maîtrise en finance de HEC Montréal et d'un baccalauréat en sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal.

Position du Conseil

Le Conseil estime que Laurent Ferreira est un administrateur de qualité en raison de son expertise reconnue dans l'exploitation et le développement de services financiers acquise notamment par ses diverses fonctions au sein de la Banque et ses filiales, y compris à titre de premier vice-président à la direction et cochef, des Marchés financiers. De plus, ses connaissances approfondies de la supervision des risques, des marchés financiers et du domaine bancaire sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Laurent Ferreira à un poste d'administrateur.

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	–	– %
Total	–	– %

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
–	–

3. Candidats à un poste d'administrateur

JEAN HOUDE



Indépendant

75 ans

Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis mars 2011
- Résultat des votes en 2020 : 99,24 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Jean Houde est président du Conseil depuis avril 2014. Il est également membre du conseil d'administration de l'Institut du Québec depuis mai 2020 et membre du conseil d'administration et du comité d'audit du Musée des Beaux arts de Montréal depuis septembre 2019. Il a été président du conseil d'administration d'Énergie inc. de décembre 2011 à novembre 2020 et membre du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise, qu'il a présidé de 2012 à décembre 2017. De 2010 à 2014, il a été président du conseil d'administration de Finance Montréal – La grappe financière du Québec et, de 2012 à 2014, vice-président du conseil d'administration de JOA Groupe Holding et membre des comités d'audit et des ressources humaines. En 2010 et jusqu'en janvier 2011, il a été conseiller en développement des affaires auprès du cabinet d'experts-comptables Samson 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, dont premier vice-président, Ressources humaines, premier vice-président, Réseau aux particuliers, et premier vice-président, Affaires corporatives, poste qu'il occupait au moment de son départ. Il est diplômé en droit et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval. L'Université du Québec à Trois-Rivières lui a décerné un doctorat honorifique. Jean Houde est membre du Barreau du Québec, lequel lui a décerné la distinction d'*Advocatus Emeritus*.

Position du Conseil

Le Conseil estime que Jean Houde est un administrateur de qualité en raison de sa solide expérience dans le domaine des finances acquise au cours de sa carrière au sein de sociétés ouvertes et privées ainsi qu'au sein d'instances gouvernementales. Sa vaste expérience en orientation et en encadrement stratégiques acquise notamment par ses diverses fonctions de présidents de conseils d'administration est un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Jean Houde à un poste d'administrateur.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Président et membre du Conseil	18/18	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Membre du CRG	4/4	Énergie inc.	2012 à 2020
Total	22/22		<ul style="list-style-type: none"> • Président du conseil • Membre du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise

KAREN KINSLEY



Indépendante

64 ans

Ottawa (Ontario) Canada

- Administratrice depuis décembre 2014
- Résultat des votes en 2020 : 99,83 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Karen Kinsley est administratrice de sociétés, dont Saputo inc., depuis mai 2015. Elle est de plus administratrice de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix depuis mai 2018 et présidente du comité d'audit depuis avril 2020. De mai 2017 à mai 2018, elle a été administratrice de Canadian Real Estate Investment Trust⁽⁵⁾. Au fil de sa carrière de 25 ans auprès de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, l'autorité en matière d'habitation au Canada, elle a occupé des postes de responsabilité croissante, dont celui de présidente et première dirigeante de 2003 à 2013. Karen Kinsley est détentrice d'un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa. Elle est Fellow de l'Ordre des Comptables professionnels agréés de l'Ontario et a obtenu le titre d'administratrice accréditée (IAS.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Position du Conseil

Le Conseil estime que Karen Kinsley est une administratrice de qualité en raison de sa grande expérience dans les domaines bancaires, immobiliers et financiers acquise notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction d'une société d'État. De plus, son expertise comptable est un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Karen Kinsley à un poste d'administratrice.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	18/18	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Présidente et membre du CAU	6/6	Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	2018 à ce jour
Membre du CGR	18/18	Saputo inc.	2015 à ce jour
Total	42/42	Canadian Real Estate Investment Trust ⁽⁵⁾	2017 - 2018

- Présidente du comité d'audit
- Membre du comité d'audit

3. Candidats à un poste d'administrateur

REBECCA MCKILLICAN



Indépendante

41 ans

Oakville (Ontario) Canada

- Administratrice depuis octobre 2017
- Résultat des votes en 2020 : 99,73 % en faveur

Position du Conseil

Le Conseil estime que Rebecca McKillican est une administratrice de qualité en raison de sa solide expérience dans l'élaboration et l'implantation de stratégies pour augmenter la satisfaction de la clientèle et améliorer l'expérience client, notamment via l'offre de services numériques. De plus, ses connaissances relativement aux pratiques de responsabilité corporative et de développement durable sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Rebecca McKillican à un poste d'administratrice.

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	18/18	100 %
Membre du CRH	6/6	100 %
Membre du SCT ⁽⁶⁾	2/2	100 %
Total	26/26	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Rebecca McKillican est chef de la direction de La Corporation McKesson Canada, une société canadienne de distribution de produits pharmaceutiques, depuis août 2020. Au moment de sa nomination à ce titre, elle occupait le poste de chef de la direction du commerce de détail depuis octobre 2019. De mars 2013 à octobre 2019, elle a été présidente et chef de la direction de Well.ca inc., un chef de file du commerce électronique de produits liés à la santé et au bien-être. Elle a également occupé de 2007 à 2012 le poste de conseillère principale du département d'opérations spécialisé dans la vente au détail et produits de consommation de la firme d'investissement privée Kohlberg, Kravis & Roberts & Co. L.P., et a travaillé sur l'amélioration des opérations des sociétés de portefeuille, y compris les initiatives ESG. De 2003 à 2005, Rebecca McKillican a œuvré auprès de la firme McKinsey & Company à titre d'analyste commerciale pour l'évaluation de divers défis commerciaux. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de la Ivey Business School et d'un baccalauréat en génie logiciel de l'Université Western ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
–	–

ROBERT PARÉ



Indépendant

66 ans

Westmount (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2018
- Résultat des votes en 2020 : 99,15 % en faveur

Position du Conseil

Le Conseil estime que Robert Paré est un administrateur de qualité en raison de sa solide expertise dans le domaine du droit des affaires, des valeurs mobilières et de la gouvernance d'entreprise. De plus, sa vaste expérience à titre d'administrateur de plusieurs grandes sociétés ouvertes est un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Robert Paré à un poste d'administrateur.

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	18/18	100 %
Membre du CRG	4/4	100 %
Total	22/22	100 %

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Robert Paré est, depuis février 2018, conseiller stratégique auprès du cabinet d'avocats Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l., dont il a été auparavant associé principal spécialisé en gouvernance et droit des sociétés et commercial. Il est aussi administrateur de Québecor inc. depuis juin 2014, de l'Institut des administrateurs de sociétés, depuis septembre 2018, dont il a été administrateur de la section Québec de 2010 à 2018. Il a été administrateur de Groupe ADF inc. de décembre 2009 à juin 2019. Robert Paré possède plus de 40 années d'expérience dans le droit des affaires, notamment dans les marchés des capitaux, les fusions et acquisitions et la gouvernance d'entreprise. Il a œuvré à titre d'administrateur de plusieurs autres sociétés telles qu'Essilor Groupe Canada inc.⁽⁹⁾, Groupe BMTC inc. ainsi que Rona inc., dont il a été membre du comité de mise en candidature et de gouvernance d'avril 2009 à mai 2016 et membre du comité de ressources humaines et de la rémunération de mai 2012 à mai 2016. Il est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Robert Paré est membre du Barreau du Québec.

Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Québecor inc.	2014 à ce jour
Groupe ADF inc.	2009 - 2019
Rona inc.	2009 - 2016
–	–

3. Candidats à un poste d'administrateur

LINO A. SAPUTO



Indépendant

54 ans
Montréal (Québec) Canada

- Administrateur depuis avril 2012
- Résultat des votes en 2020 :
98,81 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Lino A. Saputo est président du conseil et chef de la direction de Saputo inc. depuis août 2017, l'un des plus grands transformateurs laitiers au monde. Au moment de sa nomination à ce titre, il occupait les postes de président et chef de la direction depuis mars 2004 et vice-président du conseil depuis août 2011. Il a été membre du conseil d'administration de Transcontinental inc. de février 2008 à mars 2017 ainsi que membre du comité des ressources humaines et de rémunération de février 2011 à mars 2017. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a cofondé en juillet 2011 la Fondation Amelia & Lino Saputo Jr., il est depuis novembre 2017 coprésident de la Campagne pour Concordia et a été de juillet 2018 à décembre 2020 président du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal. Il a été nommé PDG de l'année 2019 par le programme *Canada's Outstanding CEO of the Year*. Il détient un baccalauréat en sciences politiques de l'Université Concordia.

Position du Conseil

Le Conseil estime que Lino A. Saputo est un administrateur de qualité en raison de ses fonctions de chef d'entreprise de longue date où il a notamment acquis des connaissances approfondies relativement aux relations avec la clientèle, à l'amélioration de l'expérience client et à la mise en œuvre de pratiques de responsabilité corporative et de stratégies de développement durable. Les connaissances de Lino A. Saputo dans ces divers domaines sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Lino A. Saputo à un poste d'administrateur.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	18/18	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Président et membre du CRG	4/4	Saputo inc. 2001 à ce jour	• Président du conseil d'administration
Membre du CGR	18/18	Transcontinental inc. 2008 - 2017	–
Total	40/40		

ANDRÉE SAVOIE



Indépendante

49 ans
Dieppe (Nouveau-Brunswick)
Canada

- Administratrice depuis avril 2015
- Résultat des votes en 2020 :
99,27 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Andrée Savoie est, depuis juin 2016, présidente et présidente du conseil d'administration d'Acadian Properties Ltd., compagnie de développement et de gestion immobilière dans les provinces maritimes, dont elle a été auparavant directrice générale. Elle a occupé de janvier 2007 à décembre 2015 le poste de présidente et directrice générale de La Construction Acadienne (1991) Ltée. Elle est membre du conseil d'administration d'Opportunités Nouveau-Brunswick depuis 2020 et membre du conseil d'administration d'Assomption compagnie mutuelle d'assurance-vie depuis 2011 où elle a été membre des comités d'audit et de révision, de février 2011 à février 2015, de placements, de février 2011 à février 2019 et de ressources humaines, de février 2016 à février 2019. Elle a également été vice-présidente du conseil de février 2018 à février 2019, avant d'être nommée présidente du conseil d'administration et du comité de gouvernance, respectivement le 22 février 2019. Elle siège au conseil d'administration de la Fondation du YMCA du Grand Moncton Inc. depuis 2015 et elle en est vice-présidente depuis avril 2017. Engagée dans sa communauté elle est cofondatrice de Carrefour 250th, événement annuel amassant des fonds pour venir en aide aux femmes et aux enfants vivant en milieu de violence familiale. Elle est détentrice d'un baccalauréat en génie chimique de l'Université McGill et d'une maîtrise en sciences appliquées (spécialisation génie de l'environnement) de l'Université d'Ottawa. Elle a obtenu le titre d'administratrice accréditée (IAS.A.) de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Position du Conseil

Le Conseil estime qu'Andrée Savoie est une administratrice de qualité en raison de sa grande expérience dans le développement et encadrement de la croissance d'activités commerciales à long terme acquises notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction. De plus, ses connaissances relativement aux principes et aux pratiques en matière de gouvernance ainsi que ses connaissances en matière de mesures sociales et environnementales sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection d'Andrée Savoie à un poste d'administratrice.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	18/18	Administratrice (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Membre du CAU	6/6	–	–
Membre du CRG	4/4		
Total	28/28		

3. Candidats à un poste d'administrateur

MACKY TALL



Indépendant
52 ans
Westmount (Québec) Canada
• Nouveau candidat

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

Macky Tall sera, à compter du 2 avril 2021, coprésident du groupe Infrastructures de The Carlyle Group Inc., une société d'investissement mondiale. Il est membre du conseil d'administration de la Chambre de commerce de Montréal métropolitain depuis 2019, membre du conseil consultatif en matière d'infrastructures du ministère Affaires mondiales Canada depuis 2014, et membre du comité des investissements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies depuis 2020. Au fil de sa carrière de 16 ans auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec, il a occupé des postes à responsabilité croissante, dont celui de chef des actifs réels et des placements privés, CDPQ d'avril 2020 à décembre 2020 et président et chef de la direction, CDPQ Infra de juillet 2015 à décembre 2020. Engagé auprès d'organismes de bienfaisance, il a été coprésident en 2020 de la 4^e édition de La Grande séduction de la Fondation du centre Jeunesse de Montréal. Macky Tall détient un baccalauréat en administration des affaires (Finance) de HEC Montréal, une maîtrise en administration des affaires (Finance) de l'Université d'Ottawa ainsi qu'un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de Montréal.

Position du Conseil

Le Conseil estime que Macky Tall est un administrateur de qualité en raison de sa vaste expérience dans les domaines de la finance, des affaires et de la gestion des risques acquise notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction au sein de grandes sociétés d'investissements et d'institutions gouvernementales. Au cours de sa carrière, il a notamment développé une expertise dans la mise en place de mesures environnementales et de stratégies de développement durable qui sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Macky Tall à un poste d'administrateur.

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

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

Nouveau candidat – –

Sociétés ouvertes

Fonctions au sein des conseils et comités

Administrateur
(au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2020)

PIERRE THABET



Indépendant
63 ans
Saint-Georges (Québec) Canada
• Administrateur depuis mars 2011
• Résultat des votes en 2020 :
99,83 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

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

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

Position du Conseil

Le Conseil estime que Pierre Thabet est un administrateur de qualité en raison de sa grande expérience dans le développement et encadrement de la croissance d'activités commerciales à long terme, acquise notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction. De plus, son expertise en comptabilité et en supervision des risques est un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Pierre Thabet à un poste d'administrateur.

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	18/18	100 %
Membre du CAU	6/6	100 %
Président et membre du CGR	18/18	100 %
Total	42/42	100 %

Sociétés ouvertes

Fonctions au sein des conseils et comités

Administrateur
(au cours des cinq dernières années) (au 31 octobre 2020)
Groupe Canam inc. ⁽⁹⁾ 2006 - 2017 –

3. Candidats à un poste d'administrateur

LOUIS VACHON



Non indépendant
(membre de la direction)

58 ans
Beaconsfield (Québec) Canada

- Administrateur depuis août 2016
- Résultat des votes en 2020 : 99,53 % en faveur

SOMMAIRE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Principaux domaines d'expertise :

- Entrepreneuriat & Leadership stratégique
- Marchés financiers & services bancaires
- Gouvernance & culture d'entreprise
- Supervision des risques

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

Position du Conseil

Le Conseil estime que Louis Vachon est un administrateur de qualité en raison de sa vaste expérience dans les domaines bancaires et financiers acquise notamment par ses diverses fonctions de membre de la haute direction, y compris ses nombreuses années à titre de président et chef de la direction de la Banque. Ses connaissances approfondies de la supervision des risques et des marchés financiers ainsi que sa vaste expérience en orientation stratégique sont un atout de taille pour le Conseil.

Par conséquent, le Conseil recommande aux Actionnaires de voter EN FAVEUR de l'élection de Louis Vachon à un poste d'administrateur.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	Sociétés ouvertes	Fonctions au sein des conseils et comités
Membre du Conseil	18/18	Administrateur (au cours des cinq dernières années)	(au 31 octobre 2020)
Total	18/18	Molson Coors Brewing Company Corporation Fiera Capital	<ul style="list-style-type: none"> • Président du comité des finances
		2012 à ce jour	
		2012 - 2017	

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

- (1) Pierre Blouin a été nommé président du sous-comité de technologie le 24 avril 2020.
- (2) Manon Brouillette a été nommée membre du conseil d'administration, membre du comité d'audit, membre du comité de ressources humaines et membre du sous-comité de technologie le 24 avril 2020.
- (3) Yvon Charest a été nommé membre du conseil d'administration, membre du comité de gestion des risques et membre du comité de ressources humaines le 24 avril 2020.
- (4) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du comité de révision et gouvernance le 24 avril 2020.
- (5) Le 4 mai 2018, Canadian Real Estate Investment Trust et Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix ont conclu un plan d'arrangement aux fins d'un regroupement. L'entité regroupée exerce ses activités sous la dénomination Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix.
- (6) Rebecca McIllican a été nommée membre du sous-comité de technologie le 24 avril 2020.
- (7) Le 1^{er} janvier 2020, Essilor Groupe Canada inc. a été fusionnée dans EssilorLuxottica Canada inc.
- (8) L'événement Carrefour 250 est maintenant connu sous le nom d'Atlantique Rock Run.
- (9) Groupe Canam inc. a cessé d'être une société ouverte le 5 juillet 2017.

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

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

- Manon Brouillette, qui a siégé jusqu'au 24 novembre 2020 au conseil d'administration de Cirque du Soleil Canada inc., une société qui s'est placée sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (Canada) le 24 juillet 2020 suite aux effets de la pandémie de la COVID-19. Une transaction d'acquisition par les créanciers garantis existants a été approuvée par la Cour supérieure du Québec le 26 octobre 2020 et a clôturé le 24 novembre 2020, au moment où les administrateurs externes ont démissionné.

4.

Rémunération des administrateurs

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

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

Recruter et retenir des administrateurs chevronnés

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

Aligner les intérêts des administrateurs sur ceux des Actionnaires

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

4. Rémunération des administrateurs

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION

À la suite de la création du sous-comité de technologie le 24 avril 2020, le Conseil a approuvé la modification suivante au programme, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} août 2020 :

Ajout de la rémunération des membres et du président du sous-comité de technologie :

	Rémunération	Condition
Membre	10 000 \$	Dans la mesure où il s'agit du 2 ^e comité et + du membre
Président	15 000 \$	

Outre cette modification, aucun changement n'a été apporté à la rémunération des administrateurs au cours de l'exercice 2020, dont les composantes sont décrites ci-dessous.

Rémunération globale

Rémunération de base		Rémunération additionnelle	
	Espèces (\$) ⁽¹⁾	Actions ou UAD (\$)	
À titre de Membre du Conseil, incluant la participation à un comité ou sous-comité	70 000	70 000	Membre d'un comité ou sous-comité (à partir d'une 2 ^e participation)
			Président du Conseil ^{(3) (4)}
Total		140 000	Président d'un comité ou sous-comité du Conseil ⁽⁵⁾

Répartition de la rémunération de base des administrateurs

■ Espèces – 50 %
■ Actions/UAD – 50 %

- Outre la portion de la rémunération de base des administrateurs versée obligatoirement en actions ordinaires ou en UAD, la partie de leur rémunération payable en espèces peut, au choix, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois, sous réserve des exigences en matière d'actionariat.
- La rémunération payable aux membres et aux présidents des comités ou sous-comité peut, au choix, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou en une combinaison des trois, sous réserve des exigences en matière d'actionariat.
- Le président du Conseil reçoit une rémunération à titre de président en plus de la rémunération reçue à titre de membres du Conseil.
- 25 % de la rémunération globale du président du Conseil doit obligatoirement être versée soit en actions ordinaires, soit en UAD, à son gré.
- Les présidents des comités et le président du sous-comité reçoivent une rémunération à titre de président en plus de la rémunération reçue à titre de membres du comité.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

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

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

4. Rémunération des administrateurs

QU'EST-CE QU'UNE UNITÉ D'ACTION DIFFÉRÉE (UAD)?	EXIGENCES	MINIMUM REQUIS
<p>Il s'agit d'un droit dont la valeur évaluée trimestriellement correspond à la valeur marchande d'une action ordinaire de la Banque au moment où les unités sont créditées dans un compte au nom de l'administrateur.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les UAD acquises ne peuvent être monnayées que lorsque l'administrateur se retire de toutes les fonctions qu'il exerce à titre d'administrateur de la Banque L'administrateur doit monnayer ses unités au plus tard à la fin de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle il a quitté ses fonctions 	Valeur globale est égale ou supérieure à huit fois la portion de la rémunération de base payable aux administrateurs sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD	8 X 70 000 \$ = 560 000 \$
	Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 24 février 2021.	560 000 \$ / 79,48 \$ = 7 046 actions ordinaires ou UAD

Le tableau suivant donne l'avoir total en titres pour l'ensemble des candidats à un poste d'administrateur selon les exigences en matière d'actionariat :

Total de l'avoir en titre des candidats à un poste d'administrateur		
	24 février 2021	27 février 2020
Actions ordinaires	873 919	634 604
UAD	150 568	138 610
Valeur (\$)	81 426 227	54 844 069

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 27 février 2020 et du 24 février 2021 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la fermeture des marchés le 27 février 2020 et le 24 février 2021, soit 70,93 \$ et 79,48 \$, respectivement.

Le tableau suivant donne une description de l'avoir en titre par candidats à un poste d'administrateur selon les exigences en matière d'actionariat :

Titres détenus									
Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
						(\$)	Actions/ UAD		
Maryse Bertrand									
2020	5 726	23 797	29 523	79,48	2 346 488	560 000	7 046	419,0 %	Oui
2019	5 543	20 389	25 932	70,93	1 839 357	560 000	7 895	328,5 %	Oui
Pierre Blouin									
2020	0	11 673	11 673	79,48	927 770	560 000	7 046	165,7 %	Oui
2019	0	8 593	8 593	70,93	609 501	560 000	7 895	108,8 %	Oui
Pierre Boivin									
2020	17 813	18 082	35 895	79,48	2 852 935	560 000	7 046	509,4 %	Oui
2019	14 910	14 772	29 682	70,93	2 105 344	560 000	7 895	375,9 %	Oui
Manon Brouillette									
2020	770	567	1 337	79,48	106 265	560 000	7 046	19,0 %	– ⁽⁴⁾
2019	0	0	0	70,93	0	560 000	7 895	0 %	– ⁽⁴⁾
Yvon Charest									
2020	13 456	0	13 456	79,48	1 069 483	560 000	7 046	191,0 %	Oui
2019	0	0	0	70,93	0	560 000	7 895	0 %	– ⁽⁵⁾
Patricia Curadeau-Grou									
2020	21 514	4 093	25 607	79,48	2 035 244	560 000	7 046	363,4 %	Oui
2019	21 514	1 615	23 129	70,93	1 640 540	560 000	7 895	292,9 %	Oui
Jean Houde									
2020	15 286	8 963	24 249	79,48	1 927 311	560 000	7 046	344,2 %	Oui
2019	15 085	7 091	22 176	70,93	1 572 944	560 000	7 895	280,8 %	Oui

4. Rémunération des administrateurs

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Total UAD	Total actions ordinaires et UAD	Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs	
						(\$)	Actions/ UAD		
Karen Kinsley									
2020	9 078	11 444	20 522	79,48	1 631 089	560 000	7 046	291,3 %	Oui
2019	9 078	9 874	18 952	70,93	1 344 265	560 000	7 895	240,0 %	Oui
Rebecca Mckillican									
2020	0	7 705	7 705	79,48	612 393	560 000	7 046	109,4 %	Oui
2019	0	5 163	5 163	70,93	366 212	560 000	7 895	65,4 %	– ⁽⁶⁾
Robert Paré									
2020	8 461	6 385	14 846	79,48	1 179 960	560 000	7 046	210,7 %	Oui
2019	8 461	3 969	12 430	70,93	881 660	560 000	7 895	157,4 %	Oui
Lino A. Saputo									
2020	73 088	20 922	94 010	79,48	7 471 915	560 000	7 046	1 334,3 %	Oui
2019	72 910	17 259	90 169	70,93	6 395 687	560 000	7 895	1 142,1 %	Oui
Andrée Savoie									
2020	3 367	14 140	17 507	79,48	1 391 456	560 000	7 046	248,5 %	Oui
2019	3 315	11 156	14 471	70,93	1 026 428	560 000	7 895	183,3 %	Oui
Macky Tall									
2020	0	0	0	79,48	0	560 000	7 046	0 %	– ⁽⁷⁾
Pierre Thabet									
2020	361 291	22 797	384 088	79,48	30 527 314	560 000	7 046	5 451,3 %	Oui
2019	215 844	19 052	234 896	70,93	16 661 173	560 000	7 895	2 975,3 %	Oui

Titres détenus

Année ⁽¹⁾	Total actions ordinaires ⁽²⁾	Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs
Louis Vachon⁽⁸⁾				
2020	297 669	79,48	23 658 732	Oui
2019	265 826	70,93	18 855 038	Oui
Laurent Ferreira⁽⁹⁾				
2020	46 400	79,48	3 687 872	Oui

- Les informations présentent la situation en date du 24 février 2021 pour l'année 2020, et en date du 27 février 2020 pour l'année 2019.
- Ce nombre inclut les actions ordinaires contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable, y compris les actions ordinaires détenues par l'entremise d'une société contrôlée par un administrateur, mais excluant les actions ordinaires sur lesquelles un administrateur exerce le contrôle au bénéfice d'un tiers.
- Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto en date du 24 février 2021 pour l'année 2020, et en date du 27 février 2020 pour l'année 2019.
- Manon Brouillette dispose d'un délai de cinq ans depuis le 24 avril 2020, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- Yvon Charest dispose d'un délai de cinq ans depuis le 24 avril 2020, soit sa date d'entrée en fonction comme administrateur de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- Rebecca Mckillican dispose d'un délai de cinq ans depuis le 1^{er} octobre 2017, soit la date de son entrée en fonction comme administratrice de la Banque, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- S'il est élu administrateur, Mack Tall disposera d'un délai de cinq ans à partir du 23 avril 2021 pour satisfaire aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs.
- Louis Vachon, à titre d'administrateur dirigeant de la Banque, ne reçoit aucune rémunération pour sa participation aux activités du Conseil et de ses comités. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Louis Vachon à titre de président et chef de la direction de la Banque, y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.
- Laurent Ferreira, à titre d'administrateur dirigeant de la Banque, ne reçoit aucune rémunération pour sa participation aux activités du Conseil et de ses comités. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Laurent Ferreira y compris la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

AUTRES RENSEIGNEMENTS RELATIFS À LA BANQUE

La Banque rembourse aux administrateurs les dépenses qu'ils ont engagées pour assister aux réunions. La Banque rembourse également aux administrateurs les frais de séjour engagés dans le cadre des activités de représentation de la Banque.

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

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

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

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

4. Rémunération des administrateurs

Le présent tableau présente la rémunération versée aux administrateurs de la Banque lorsque ceux-ci siègent au conseil d'administration et aux comités ou sous-comité du Conseil, pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020

Nom	Honoraires (\$) ⁽¹⁾		Attributions à base d'actions (\$) ⁽²⁾				Rémunération totale pour les activités du Conseil et ses comités (\$)	Ventilation de la rémunération globale pour les activités du Conseil, ses comités et sous-comité ⁽⁵⁾
	À titre de membre du Conseil ⁽³⁾	À titre de membre d'un comité ⁽⁴⁾	À titre de membre du Conseil ⁽³⁾		À titre de membre d'un comité ⁽⁴⁾			
			Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD		
Espèces	Espèces	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD			
Raymond Bachand CGR, CRG	70 000	7 500	70 000		7 500		155 000	50 % en espèces et 50 % en actions
Maryse Bertrand CAU, CRH				140 000		15 000	155 000	100 % en UAD
Pierre Blouin ⁽⁶⁾ CAU, CRH, SCT (P)				140 000		22 500 ⁽⁷⁾	162 500	100 % en UAD
Pierre Boivin CRH (P)				140 000		25 000 ⁽⁷⁾	165 000	100 % en UAD
Manon Brouillette ⁽⁸⁾ CAU, CRH, SCT			72 722		10 292		83 014	100 % en actions
Yvon Charest ⁽⁹⁾ CGR, CRH			72 722		7 792		80 514	100 % en actions
Patricia Curadeau-Grou ⁽¹⁰⁾ CGR, CRG				140 000		7 792	147 792	100 % en UAD
Gillian H. Denham ⁽¹¹⁾ CRH	33 833			33 833			67 667	50 % en espèces et 50 % en UAD
Jean Houde Président du Conseil CRG	268 000 ⁽¹²⁾			97 000 ⁽¹²⁾			365 000	73 % en espèces et 27 % en UAD ⁽¹³⁾
Karen Kinsley CAU (P), CGR	70 000	40 000 ⁽⁷⁾		70 000 ⁽⁷⁾			180 000	61 % en espèces et 39 % en UAD
Rebecca McKillican ⁽¹⁴⁾ CRH, SCT				140 000		2 500	140 000	100 % en UAD
Robert Paré CRG				140 000			140 000	100 % en UAD
Lino A. Saputo CGR, CRG (P)				140 000		40 000 ⁽⁷⁾	180 000	100 % en UAD
Andrée Savoie CAU, CRG				140 000		15 000	155 000	100 % en UAD
Pierre Thabet CGR (P), CAU				140 000		40 000 ⁽⁷⁾	180 000	100 % en UAD
Louis Vachon ⁽¹⁵⁾	–		–	–			–	–
Total							2 356 487	

(P) Président de comité

4. Rémunération des administrateurs

- (1) 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 ou sous-comité du Conseil et pour présidence du Conseil ou d'un comité ou sous-comité du Conseil.
- (2) 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 73,25 \$ le 20 février 2020, 52,35 \$ le 21 mai 2020, 66,44 \$ le 19 août 2020 et 70,16 \$ le 18 novembre 2020. 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 73,76 \$ le 15 février 2020, 51,38 \$ le 15 mai 2020, 66,50 \$ le 15 août 2020 et 69,95 \$ le 15 novembre 2020.
- (3) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil totalise 140 000 \$, dont 70 000 \$ ont été versés en actions ordinaires ou en unités d'actions différées et 70 000 \$ ont été versés, au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois. Par ailleurs, la rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil inclut également la participation à un comité ou sous-comité. Veuillez consulter la section « Programme de rémunération » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (4) La rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre d'un comité ou sous-comité du Conseil représente la rémunération additionnelle versée à titre de membre de plus d'un comité ou sous-comité du Conseil. Veuillez consulter la section « Programme de rémunération » de la présente partie de la Circulaire pour de plus amples renseignements à ce sujet.
- (5) La présente colonne représente le ventilation en espèces, en actions et en unités d'actions différées de la rémunération globale des administrateurs suivant leur choix effectué sur la portion de la rémunération de base versée obligatoirement en actions ordinaires ou en unités d'actions différées, sur la portion de leur rémunération de base payable en espèce et sur leur rémunération additionnelle payable en espèces, en actions ordinaires, en unités d'actions différées ou en une combinaison des trois lorsque leur a été versée la rémunération payable pour les activités du Conseil et de ses comités ou sous-comité, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2020.
- (6) Pierre Blouin a été nommé président du sous-comité de technologie le 24 avril 2020. La rémunération du sous-comité de technologie ayant pris effet le 1^{er} août 2020, sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (7) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président(e) de comité ou sous-comité.
- (8) Manon Brouillette a été nommée membre du Conseil, du comité d'audit, du comité de ressources humaines et du sous-comité de technologie le 24 avril 2020. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata à l'exception de sa rémunération à titre de membre du sous-comité de technologie. La rémunération du sous-comité de technologie ayant pris effet le 1^{er} août 2020, sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (9) Yvon Charest a été nommé membre du Conseil, du comité de gestion des risques et du comité de ressources humaines le 24 avril 2020. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (10) Patricia Curadeau-Grou a été nommée membre du comité de révision et de gouvernance le 24 avril 2020. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (11) Gillian H. Denham a cessé d'être membre du Conseil et membre du comité de ressources humaines le 24 avril 2020. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (12) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil.
- (13) Jean Houde a choisi de recevoir en espèces la portion de sa rémunération payable en espèces pour ses activités au Conseil et ses comités ou sous-comité, tout en respectant son obligation à titre de président du Conseil, de recevoir 25 % de sa rémunération globale sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées, à son gré.
- (14) Rebecca McKillican été nommée membre du sous-comité de technologie le 24 avril 2020. La rémunération du sous-comité de technologie ayant pris effet le 1^{er} août 2020, sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.
- (15) En tant que dirigeant de la Banque, Louis Vachon ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de Louis Vachon, y compris la valeur de ses unités d'actions assujetties à un critère de performance, unités d'actions assujetties à des restrictions et options, veuillez consulter la [partie 7](#) de la Circulaire.

5.

Pratiques de gouvernance

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

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

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

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rôle et responsabilités

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

Principales responsabilités du Conseil

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

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

Principales réalisations du Conseil

Sans surprise, en cette année sans précédent, les travaux du Conseil et ses comités ont été largement orientés vers la COVID-19. En réponse à la pandémie, le rôle de surveillance dans la gestion de crise, d'évaluation et de gestion des risques et de planification stratégique du Conseil prend toute son importance, et ce, tout en restant fidèle à la mission commune de la Banque et au respect de ses valeurs. La santé et le bien-être des employés ainsi que d'assurer une prestation des services essentiels en continu et en toute sécurité à sa clientèle, ont été des priorités. Le Conseil et ses comités ont aussi tenu des réunions spéciales à ce sujet afin d'être en mesure de conseiller la direction en réponse à la pandémie.

Le Conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son mandat. Au cours de l'exercice 2020, le Conseil a notamment :

Principales réalisations

Objectifs et stratégie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discuté régulièrement avec le président et chef de la direction ainsi qu'avec les autres Membres de la haute direction et les Dirigeants des impacts liés à la COVID-19 et des mesures en place pour protéger la santé des employés, des clients et des autres parties prenantes de la Banque ✓ Discuté régulièrement avec le président et chef de la direction ainsi qu'avec les autres Membres de la haute direction et les Dirigeants des initiatives stratégiques, notamment les occasions de croissance, l'intérêt de la clientèle pour de nouvelles solutions numériques, l'acquisition de nouveaux clients, la gestion des données, l'évolution technologique, la transformation et les incidences du cadre économique et politique ✓ Examiné le plan d'affaires, la stratégie de capital, les budgets d'exploitation et de financement et les cibles à atteindre ✓ Approuvé l'augmentation de la taille du programme législatif d'obligations sécurisées ✓ Approuvé l'augmentation de l'enveloppe des investissements internationaux ✓ Discuté régulièrement avec les Membres de la haute direction de leur plan d'affaires pour leur secteur respectif, de leurs réalisations et objectifs ✓ Participé à la journée de planification stratégique de la Banque afin de discuter avec le président et chef de la direction ainsi que les autres Membres de la haute direction et les Dirigeants du plan d'affaires en cours, des risques et des défis auxquels la Banque fait face, des relations avec les investisseurs, de la culture et des stratégies d'acquisition de certains segments de clientèle
-------------------------------	---

Principales réalisations (suite)	
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé le cadre d'appétit pour le risque de la Banque, notamment les énoncés, les mesures et les cibles d'appétit pour le risque ✓ Revu trimestriellement le rapport d'activité de la première vice-présidente à la direction, Technologie de l'information traitant notamment de la cybersécurité et de la gestion des risques technologiques
Communication de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé les propositions de déclaration d'un dividende ✓ Examiné et approuvé les états financiers consolidés intermédiaires résumés, les états financiers consolidés annuels audités, le rapport annuel, la notice annuelle, les communiqués de presse déclarant les dividendes et l'information financière complémentaire ✓ Approuvé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant ✓ Approuvé le rapport du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
Gestion, performance et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance, et approuvé les objectifs de la prochaine année ✓ Reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des autres Membres de la haute direction et approuvé leur rémunération ✓ Reçu le rapport des comités de gestion des risques, d'audit et de ressources humaines sur la performance de l'agent principal de la conformité et de la première vice-présidente, Audit interne, et approuvé leur rémunération ✓ Approuvé la révision de certains aspects administratifs des textes de régimes incitatifs à moyen et long terme
Planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approuvé la mise à jour des plans de succession et développement du président et chef de la direction, des autres Membres de la haute direction et des Dirigeants de la Banque ✓ Approuvé la mise à jour du plan de relève du président et chef de la direction en cas d'urgence ✓ Examiné et approuvé les nominations des nouveaux Membres de la haute direction
Respect des lois, règlements et politiques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiné et approuvé la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 24 avril 2020 ✓ Revu et approuvé les pratiques en matière de gouvernance ✓ Approuvé la révision de son mandat et du mandat de président d'un comité
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approuvé la création et le mandat du sous-comité de technologie ainsi que la rémunération des membres de ce sous-comité ✓ Approuvé la tenue virtuelle de l'assemblée annuelle 2020 ✓ Revu le plan d'action diversité et inclusion 2020-2023

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



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

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

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

De plus, la Banque s'est dotée de l'Ombudsman des clients, l'Ombudsman Éthique et l'Ombudsman des employés. Le premier enquête, en dernier recours, au sujet d'une plainte formulée par un client relative à des produits et services offerts par la Banque. Dans le deuxième cas, il reçoit, traite et conserve les plaintes et préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit de la Banque. Enfin, l'Ombudsman des employés facilite la résolution des différends que les employés peuvent avoir dans le cadre de leur travail et traite les signalements faits par les employés dans le respect de l'anonymat, lorsque requis. Dans les trois scénarios, les ombudsmans traitent de façon impartiale et indépendante les plaintes qui leur sont signalées, en garantissant un traitement juste et équitable. Des détails sur ces responsabilités peuvent être consultés [dans la sous-section du site Internet **bnc.ca** consacrée au règlement des insatisfactions, sous l'onglet « À propos de nous »](#).

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

Comités, fonctions de supervision et conseillers externes appuyant le Conseil

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

LA FONCTION DE SUPERVISION DE L'AUDIT INTERNE

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

LA FONCTION DE SUPERVISION DES FINANCES

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

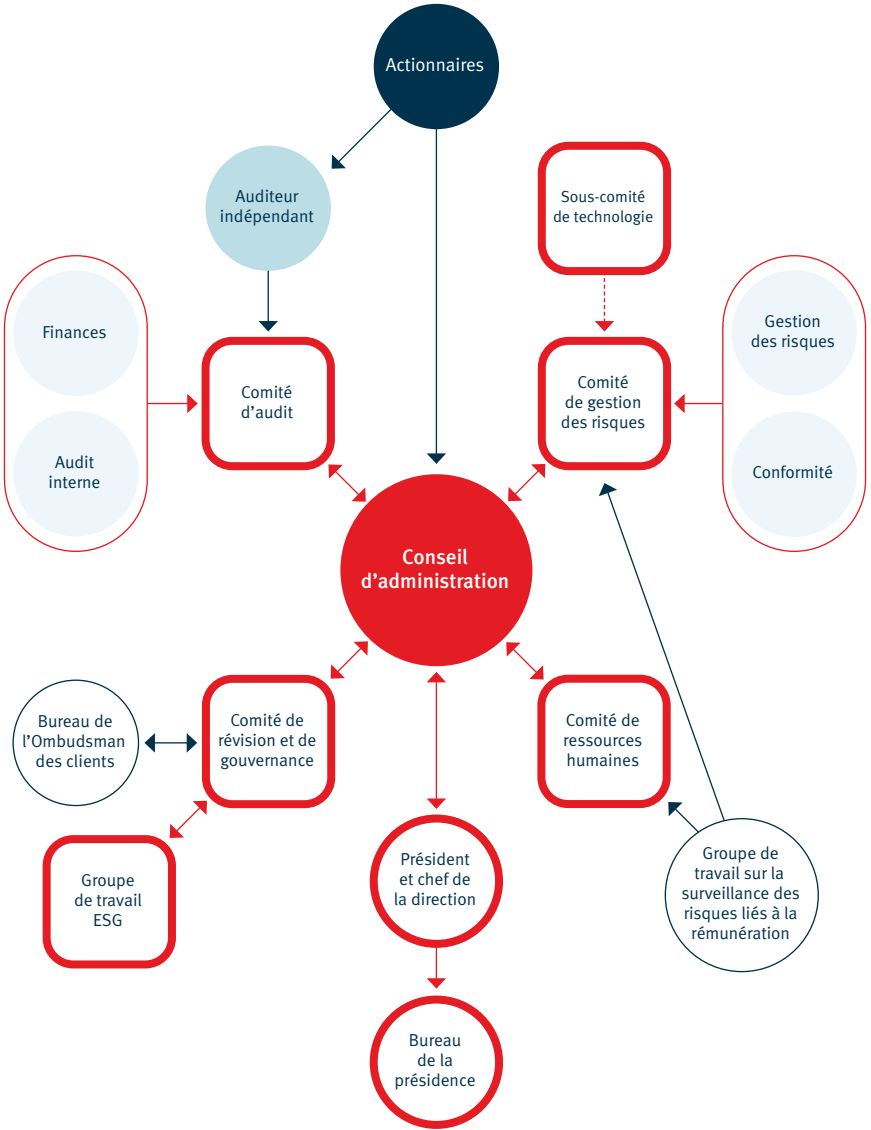
LA FONCTION DE SUPERVISION DE LA GESTION DES RISQUES

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

LA FONCTION DE SUPERVISION DE LA CONFORMITÉ

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

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



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



5. Pratiques de gouvernance

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

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

PRÉSIDENT DU CONSEIL

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

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

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

COMITÉS ET SOUS-COMITÉS CONSTITUÉS PAR LE CONSEIL

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

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

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

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



CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION ET ENCADREMENT

Composition du Conseil

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

Compétences et critères de sélection

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

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

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

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

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



Indépendance des administrateurs

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

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

- ✓ À l'exception du président et chef de la direction de la Banque et du chef de l'exploitation, tous les membres des comités, du sous-comité et du Conseil sont indépendants au sens défini par les ACVM
- ✓ Les fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque sont distinctes
- ✓ Les administrateurs respectent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* (Canada)
- ✓ Au cours de l'exercice 2020, les administrateurs indépendants se sont réunis à huis clos, en l'absence des Membres de la direction à chaque réunion du Conseil ou d'un de ses comités ou sous-comité, tel qu'il était prévu à l'ordre du jour de chaque réunion

Intégrité des administrateurs

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

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

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

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

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

Disponibilité des administrateurs

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

Au cours de l'exercice 2020, le taux moyen d'assiduité aux réunions du Conseil des candidats à un poste d'administrateur s'est élevé à 99,2 % tandis que le taux moyen d'assiduité aux réunions des comités a été de 98,1 %, et chaque candidat a assisté à au moins 91,7 % des réunions auxquelles il a été convoqué.

5. Pratiques de gouvernance

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 2020, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Raymond Bachand, qui ne sollicitera pas le renouvellement de son mandat d'administrateur, a été présent à 100 % des réunions du Conseil, 100 % des réunions du comité de révision et de gouvernance et 94 % des réunions du comité de gestion des risques auxquelles il a été convoqué.

Directorats externes

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

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

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

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

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

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

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

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

Changement de statut

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

DIVERSITÉ

Au Conseil

La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales pour la Banque. La composition de son Conseil n'y fait pas exception.

Le Conseil s'appuie, pour atteindre ces objectifs, sur les outils et les processus mis en place par son comité de révision et de gouvernance dans le cadre du processus de planification de la relève au Conseil. Le Conseil tient à jour une liste de candidats potentiels à un poste d'administrateur tenant compte des critères de sélection préétablis et des principes décrits dans la Politique relative à la diversité du Conseil, y compris la cible de représentation des femmes au Conseil, et l'inclusion dans le bassin de candidats, de personnes représentatives des caractéristiques propres aux communautés au sein desquelles la Banque est présente et fait affaires, tel que de genre, d'âge, de groupes désignés⁽¹⁾, d'orientation sexuelle, de groupes ethno-culturels et de géographie.

Le Conseil a pris l'engagement de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes parmi ses administrateurs et qu'au moins le tiers des membres du Conseil soient des femmes. Ainsi, la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants doivent être des femmes.

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

Au cours de l'exercice 2019, le comité de révision et de gouvernance a retenu les services de conseillers externes en recrutement pour l'aider à trouver des candidats qui contribueront à l'atteinte des objectifs de diversité établis par le Conseil. Sur la base des recommandations des conseillers externes en recrutement, le Conseil a bonifié sa liste de candidats potentiels à un poste d'administrateur au cours de l'exercice 2020 afin de mieux tenir compte des critères de diversité autre que le genre. Il puise à même cette liste de candidats potentiels lorsqu'un poste d'administrateur devient vacant.

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

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

- En date de la Circulaire :
 - la proportion de femmes siégeant au Conseil a atteint 38 % (soit 6/16), dépassant ainsi son engagement voulant que les femmes représentent au moins un tiers des administrateurs.
 - La représentation des femmes aux comités est la suivante :
- La moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateurs vacants sont des femmes.
- Depuis 2015, le ratio de la représentation des femmes et des hommes parmi les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateurs de la Banque est demeuré stable, se situant toujours entre 36 % et 43 %.

Conseil	CAU	CGR	CRG	CRH	SCT
6/16 (38 %)	4/6 (67 %)	2/6 (33 %)	2/6 (33 %)	3/6 (50 %)	2/3 (67 %)

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



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

À la poursuite d'un milieu de travail inclusif favorisant la réussite de tous

La Banque est fière de ce qui a été accompli en matière d'inclusion et de diversité au fil des ans et ces fondations lui permettent de poursuivre ses efforts et d'évoluer vers une réelle inclusion de tous.

À la Haute direction et direction⁽¹⁾

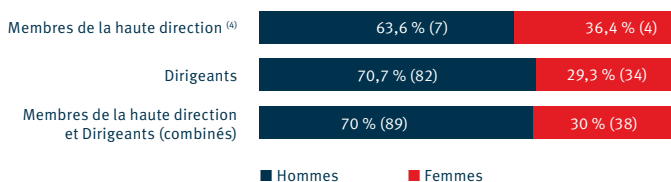
La Banque tient compte de la représentation des femmes et de la diversité dans la nomination des candidats aux postes de haute direction. La Banque n'a établi aucune cible spécifiquement pour la haute direction, puisque les Membres de la haute direction sont trop peu nombreux pour qu'une cible réaliste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

La cible globale de représentation des femmes au sein des postes Dirigeants et Membres de la haute direction de la Banque est établie à 36 %. La cible a été révisée dans le cadre de l'élaboration du plan triennal Inclusion & Diversité 2020-2023. Supérieure à la disponibilité de marché⁽²⁾, la cible a été établie à la suite d'un exercice rigoureux de révision de nos engagements corporatifs et appuie nos priorités en matière de culture et de talent, soit :

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

En lien avec la stratégie du plan triennal 2020-2023, la Banque se fixe également des objectifs de représentation globale et au niveau des gestionnaires seniors pour les femmes et d'autres groupes minoritaires. Bien que la Banque ne favorise pas l'imposition d'un nombre minimal d'embauches dans le cadre de son approche en matière de représentation des 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.

Le tableau suivant illustre la représentation de femmes⁽³⁾ occupant des postes de Membres de la haute direction et de Dirigeants au sein de la Banque au Canada :



(1) Au 31 décembre 2020.

(2) La disponibilité de marché (27,39 %) est basée sur les données de recensement canadiennes de 2016, calculées en fonction du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

(3) Au 31 décembre 2020.

(4) En incluant la haute direction de sa filiale importante (FBN), la représentation de femmes serait de 15 % (4/26).

Stratégie et trois champs d'action

La stratégie de la Banque s'appuie sur l'expérience partagée par ses employés et les meilleures pratiques de l'industrie. Elle s'appuie sur le dialogue et la sensibilisation afin de faire évoluer les mentalités et créer l'ouverture tout en renforçant l'engagement et l'imputabilité des gestionnaires. La Banque poursuit ses actions sur les biais inconscients et mettra en place les conditions nécessaires pour soutenir efficacement le développement et la progression de tous.

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

1. Dialoguer
2. Engager
3. Agir au quotidien

L'ensemble des initiatives associées à ces trois champs d'actions et mises de l'avant par la Banque se retrouvent dans le Cahier Inclusion et Diversité. Celui-ci pourra prochainement être consulté dans la [sous-section du site internet bnc.ca consacrée à notre responsabilité sociale, sous l'onglet « Diversité »](#).

Planification de la relève

La planification de la relève, le développement du leadership, la mobilisation et le bien-être sont au cœur des nombreuses stratégies talents. Le processus annuel de planification de la relève permet au Conseil de connaître les futurs Membres de la haute direction, d'appuyer le développement des équipes de direction et d'assurer une gestion des risques de main-d'œuvre.

Au cours de l'année, le Conseil passe en revue les plans de relève du président et chef de la direction, des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de contrôle et de supervision. Il participe activement à la révision, l'analyse, la discussion et la réflexion sur les relèves exécutives. En 2020, un modèle analytique a été développé qui simule plusieurs séquences et mouvements du plan de relève. Ce dernier permet de mesurer la robustesse et solidité du plan de relève, tout en permettant de cibler des expertises requises à développer et compétences spécifiques à mettre de l'avant dans les programmes de développement du leadership de la Banque. Le Conseil se penche également sur les plans de développement de talents clés dont il souhaite suivre le parcours. Le but est d'assurer une vue globale des successeurs à haut potentiel, d'apprendre à connaître les candidats choisis à des postes de relève et de s'assurer que des stratégies d'acquisition et de développement soutiennent les besoins actuels et futurs en termes de compétences et de diversité. Un bilan annuel sur le développement et la progression des relèves des Membres de la haute direction jumelé à des interactions en continu permettent aux administrateurs de connaître ce bassin clé. Suivant ce processus, les nominations suivantes ont été effectuées au sein du Bureau de la présidence au courant du dernier exercice financier jusqu'à la date de la Circulaire : Laurent Ferreira à titre de Chef de l'exploitation, Julie Lévesque à titre de Première vice-présidente à la direction, Technologie de l'information et Nathalie Généreux à titre de Première vice-présidente à la direction, Opérations.

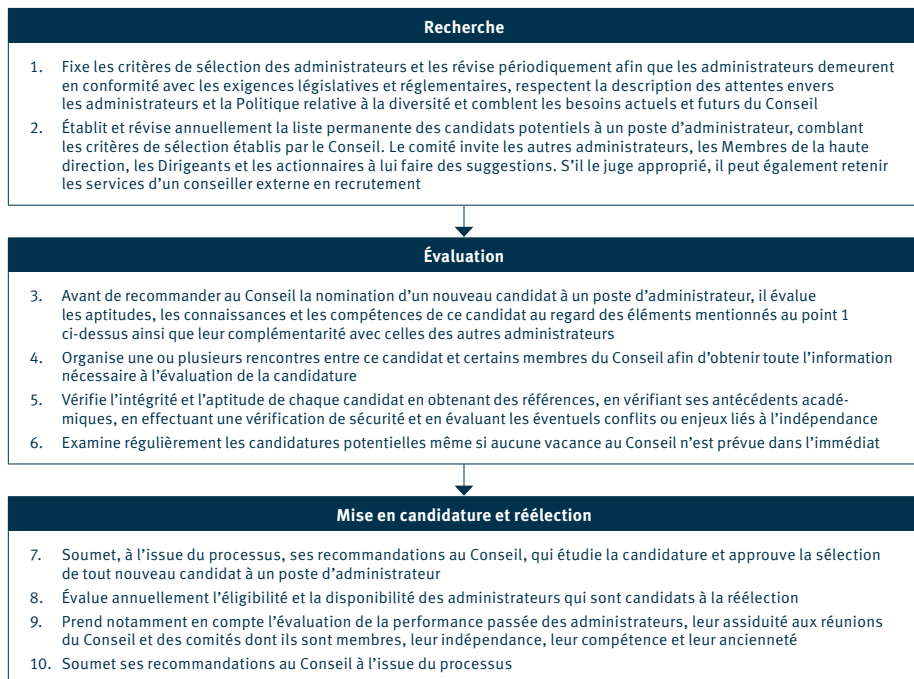
Le développement des leaders est un atout important dans la réalisation de la mission commune de la Banque et de ses stratégies d'affaires. Ce faisant, en 2020, la Banque a poursuivi l'amélioration de l'intégration des nouveaux Dirigeants et le développement des compétences en leadership via un programme qui est basé sur l'apprentissage par les pairs et l'action et l'implication au sein du conseil en inclusion et diversité. De plus, la création d'objectifs et d'un tableau de bord communs pour tous les Membres de la haute direction, permet d'assurer une plus grande synergie entre les équipes et de les mobiliser autour de priorités transversales et d'actions ciblées.

5. Pratiques de gouvernance

Recherche, évaluation et mise en candidature des administrateurs

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

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

**Mise en candidature d'administrateurs par les Actionnaires**

Proposition en vertu de la Loi	Conformément à la Loi, les Actionnaires qui détiennent au total au moins 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque pendant le délai minimal prévu par la Loi peuvent également présenter une proposition formelle de candidatures en vue de l'élection des administrateurs
Proposition aux termes de la politique sur l'accès aux procurations	Le Conseil a élaboré une politique sur l'accès aux procurations, afin de promouvoir la capacité des Actionnaires à avoir une influence sur la soumission des candidats à l'élection des administrateurs. Cette politique précise comment les actionnaires admissibles, tels qu'ils sont définis dans la politique, peuvent soumettre des candidatures à l'élection au Conseil afin qu'elles soient incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et le formulaire de procuration de la Banque. Les Actionnaires qui veulent soumettre des candidats en vertu de la politique sur l'accès aux procurations sont invités à lire le texte intégral de la politique disponible sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la gouvernance, sous l'onglet « À propos de nous ».
Autres propositions	Les Actionnaires qui ne remplissent pas les critères minimaux pour faire une proposition officielle, ou qui choisissent de ne pas le faire, peuvent néanmoins et en tout temps recommander des candidats à l'élection au Conseil. Les noms de ces candidats et les informations à l'appui doivent être soumis à l'attention du secrétaire corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4 ^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

Le Conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle :

- **Durée d'un mandat** : le mandat d'un administrateur vient normalement à échéance à la clôture de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui suit celle de son élection.

Un administrateur devra toutefois présenter sa démission au président du comité de révision et de gouvernance s'il :

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

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

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

Évaluation de la performance

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

Questionnaire

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

Rencontres

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

Plan d'action et rapport au Conseil

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

5. Pratiques de gouvernance

Suivant l'évaluation de la performance effectuée en 2020, il a été conclu que le Conseil et ses comités fonctionnent de manière efficace, et que leurs membres, le président du Conseil et les présidents des comités et sous-comité, ont les connaissances nécessaires et consacrent le temps requis pour s'acquitter de leurs tâches. Le processus d'évaluation s'est déroulé conformément aux mandats respectifs du Conseil et du comité de révision et de gouvernance.

Dans un souci d'amélioration continue, l'évaluation annuelle du Conseil permet d'identifier des améliorations afin de maintenir un conseil efficace et performant. Pour l'année 2019-2020, des améliorations concrètes ont été apportées suivant la mise en place d'un plan d'action, et ont notamment donné lieu à une optimisation des présentations soumises au Conseil, une simplification des dossiers de crédits et une visibilité plus grande des activités ESG au niveau de chaque comité du Conseil.

Orientation et formation continue des administrateurs

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

Programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs

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

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

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

Cahier des administrateurs

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

Programme de formation continue des administrateurs

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

5. Pratiques de gouvernance

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

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

Le tableau ci-dessous présente les formations dispensées par la Banque et celles offertes par des organismes reconnus (notamment dans le cadre de programmes de formation dispensée par leur ordre professionnel) que plusieurs administrateurs ont suivies et ayant un lien avec leur poste d'administrateur. En cette année exceptionnelle, le type de formations et leur offre a été modifiée par rapport aux autres années, de même que la fréquence des formations offertes dans le cadre des réunions du Conseil et de ses comités et sous-comité.

Formations dispensées par la Banque	Date	Participants
Tendances mondiales du secteur bancaire	octobre 2020	Conseil
Covid-19 : Industries impactées	octobre 2020	CGR
Provisions pour pertes de crédit	octobre 2020	CGR et CAU
Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et divulgation des risques climatiques (GIFCC)	octobre 2020	CGR et CAU
Impact carbone et réchauffement climatique	octobre 2020	CGR et CAU
Digitalisation	octobre 2020	SCT
Capital humain - la stratégie talent	octobre 2020	CRH
ESG : au-delà du point de bascule	août 2020	CRG
Stratégie de données	février 2020	Conseil
Mise à jour économique	février 2020	Conseil
Relations avec les investisseurs	février 2020	Conseil
Séance approfondie sur certaines filiales	février 2020	CGR
Marché des prises de fonds en pension	février 2020	CGR
Transformation numérique - Finances	février 2020	CAU
Stratégie infonuagique	décembre 2019	Conseil
Recyclage des produits de la criminalité et autres risques non-financiers	décembre 2019	CAU
Tendances en matière de gouvernance	décembre 2019	CRG

Formations dispensées par des organismes reconnus

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cybersécurité et cyber-crisis • Fintech et la technologie blockchain • Transition et relève du président et chef de la direction • Identification et surveillance de risques internes • Impacts de la réforme fiscale américaine • Priorités pour les comités d'audit | <ul style="list-style-type: none"> • Industrie financière et institutions financières • Relève au sein du conseil d'administration • Leçons apprises - crises corporatives • Responsabilité sociale, environnementale et la gouvernance • Rémunération de la haute direction |
|--|---|

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

La Banque entretient une relation de confiance et significative avec les communautés où elle est présente et ses différentes parties prenantes. La stratégie de responsabilité sociale et environnementale de la Banque s'articule autour des principes ESG adoptés par le Conseil lesquels peuvent être consultés dans le [Rapport Annuel 2020](#). La Banque a adopté des mesures pour solidifier son engagement à cet égard, notamment par la signature des Principes bancaires responsables de l'ONU, par son appui au GIFCC et par ses investissements responsables.

La Banque met en œuvre des pratiques responsables, qui soutiennent le développement durable souhaité par la Banque, les communautés où elle est présente et ses différentes parties prenantes. En 2020, le groupe de travail ESG a été créé, lequel se veut un comité composé de membre de la direction de la Banque provenant de différents secteurs. Il a pour principale fonction d'élaborer et de soutenir les initiatives et la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance de la Banque. Les membres se réunissent mensuellement. Ce groupe de travail est entre autres responsable de la mise en œuvre des recommandations du GIFCC. Deux fois par année, le groupe de travail ESG fait rapport au comité de révision et de gouvernance, au comité de gestion des risques ainsi qu'au comité d'audit, sur les avancées effectuées et les étapes de développement prévues.

Cette année, la Banque a annoncé s'être fixée une cible pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 25 % d'ici la fin de 2025, par rapport aux niveaux de 2019. Cette cible est basée sur la science et vise à contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, soit l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.



Environnementale

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

Pour de plus amples renseignements au sujet des initiatives mises en place par la Banque, veuillez consulter le [Rapport Annuel 2020](#), le [Rapport ESG](#) et le [Rapport GIFCC](#).



Sociale

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

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



Gouvernance

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

Le [Rapport ESG](#), le [Rapport GIFCC](#) et la [Déclaration de responsabilité sociale](#) sont disponibles dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée à la responsabilité sociale, sous l'onglet « À propos de nous ».



GOVERNANCE DES FILIALES

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

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

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

COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES ET LES DIFFÉRENTS INTERVENANTS

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

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

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

Dans le cadre des actions réalisées par la Banque pour favoriser le dialogue avec ses actionnaires au cours de l'exercice 2020, les membres de la direction de la Banque ont rencontré au cours de cette même période des représentants d'investisseurs institutionnels, de groupes d'actionnaires, d'agences de conseils en vote et autres entités faisant autorité en matière de gouvernance.

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

5. Pratiques de gouvernance

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

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

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



PROCÉDURE DE SIGNALEMENT D'IRRÉGULARITÉS

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

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



6.

Comités du Conseil

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

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

Sous-comité de technologie

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

Caractéristiques des comités

Chacun des comités et sous-comité du Conseil :

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

Chacun des quatre comités et le sous-comité de technologie estime s'être acquitté de ses responsabilités conformément à son mandat au cours de l'exercice 2020.

6. Comités du conseil

Président du Conseil

Le président du Conseil :

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

Expérience et compétences des membres

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

La plupart des administrateurs sont membres de plus d'un comité ou sous-comité, ce qui favorise une compréhension globale du mandat des comités et sous-comité et des enjeux liés aux différents secteurs d'activités de la Banque. Pour de plus amples renseignements au sujet des membres des comités et sous-comité permanents du Conseil au cours de l'exercice 2020, veuillez consulter la [partie 3](#) de la Circulaire.

Pour plus de renseignements

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

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

La formation et l'expérience des membres du comité d'audit sont décrites plus amplement dans la section « Informations sur le comité d'audit » de la Notice annuelle 2020.

**COMITÉ D'AUDIT****Membres**

Karen
Kinsley,
Présidente



Maryse
Bertrand



Pierre
Blouin



Manon
Brouillette



Andrée
Savoie



Pierre
Thabet

- Les membres du comité d'audit se sont réunis à six reprises au cours du dernier exercice (dont une réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques) pour assumer chacune des responsabilités décrites dans leur mandat.

COMITÉ D'AUDIT (suite)

- Tous les membres du comité d'audit ont les compétences financières requises par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (RLRQ c V-1.1, r. 28).
- Les membres du comité ne doivent pas siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, incluant celui de la Banque, sans avoir obtenu l'approbation du Conseil.
- L'auditeur indépendant a assisté à chacune de ces réunions.
- Le comité s'est entretenu à huis clos avec le chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances, avec la première vice-présidente, Audit interne et avec l'auditeur indépendant.
- Le comité a agi à titre de comité d'audit d'une filiale désignée, soit Société de fiducie Natcan.

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Examen des états financiers et des rapports de gestion et la surveillance de leur intégrité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation des états financiers consolidés intermédiaires résumés, des états financiers consolidés annuels audités, du rapport annuel, de la notice annuelle, des communiqués de presse déclarant des dividendes et de l'information financière complémentaire ✓ examiné les propositions de déclaration d'un dividende et présenté des recommandations au Conseil
Surveillance des travaux de l'auditeur indépendant et évaluation de sa performance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné les conclusions de l'auditeur indépendant concernant les états financiers consolidés annuels, et discuté avec lui des états financiers consolidés annuels et intermédiaires résumés ✓ recommandé la nomination et la rémunération de l'auditeur indépendant ✓ examiné et approuvé le plan d'audit indépendant pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2020 ✓ procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de l'apport de l'auditeur indépendant, de ses compétences, de ses ressources et de son degré d'autonomie, validé son indépendance et recommandé au Conseil que ses services à titre d'auditeur indépendant soient proposés à nouveau pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2020 ✓ supervisé l'application des lignes directrices concernant la gestion des services fournis par l'auditeur indépendant et préautorisé l'octroi de certains mandats
Examen de l'efficacité des politiques et des mécanismes de contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport sur les contrôles internes liés à la préparation de l'information financière ✓ examiné les rapports de conformité des ratios de capital réglementaire ✓ révisé et mis à jour, le cas échéant, les politiques relatives à l'audit
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux de la fonction de supervision des Finances et de la fonction de supervision de l'Audit interne, de même que le plan d'audit annuel ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité de la fonction de supervision des Finances et de la fonction de supervision de l'Audit interne, veillé à ce que ces fonctions de supervision disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leur mandat et de leurs responsabilités, et approuvé leurs budgets ✓ examiné les rapports de la première vice-présidente, Audit interne et obtenu l'assurance que les mesures nécessaires ont été prises pour donner suite aux principales recommandations de ces rapports ✓ examiné l'examen par l'auditeur indépendant de la fonction Audit interne ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel de l'agent principal de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, dont notamment la conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité ✓ évalué la performance du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et ainsi que celle de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis au comité de ressources humaines ainsi qu'au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ examiné le plan de relève du chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances et ainsi que celui de la première vice-présidente, Audit interne, et transmis des recommandations au comité de ressources humaines et au Conseil

COMITÉ D'AUDIT (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important ✓ examiné, avec le comité de gestion des risques, le processus pour déterminer les pertes anticipées selon les principes établis par IFRS 9 ✓ examiné, avec le comité de gestion des risques, et recommandé pour approbation au Conseil le rapport sur les avancées pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques ✓ examiné, avec le comité de gestion des risques, les réalisations de la Banque en matière d'empreinte carbone et de lutte aux changements climatiques ✓ examiné et recommandé au Conseil le budget d'exploitation ✓ examiné les prévisions financières en regard de l'impact de la crise de la COVID-19 sur la performance financière de la Banque ✓ examiné la stratégie de transformation numérique du secteur Finances ✓ examiné les meilleures pratiques et tendances récentes en matière de divulgation volontaires des comités d'audit ✓ examiné et recommandé au Conseil le paiement de coupons pour les billets avec remboursement de capital à recours limité

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES

Membres



Pierre Thabet,
Président



Raymond Bachand



Yvon Charest



Patricia Curadeau-Grou



Karen Kinsley



Lino A. Saputo

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

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Surveillance de la gestion des principaux risques auxquels la Banque est exposée, soit les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement, opérationnel, de non-conformité à la réglementation, de réputation, stratégique, environnemental et social, ainsi que les risques émergents, y compris la cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné à chaque trimestre le rapport intégré de la gestion des risques qui contient notamment un suivi des risques reliés aux pratiques de vente ✓ examiné la gestion et les rapports intermédiaires du risque technologique, y compris les scyberberrisques et la cybercriminalité ✓ reçu le résumé des faits saillants des réunions du sous-comité de technologie ✓ examiné les diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit, incluant les impacts de la crise de la COVID-19 ✓ examiné le rapport trimestriel des provisions pour prêts dépréciés pour le risque de crédit (IFRS 9) ✓ examiné, avec le comité d'audit, le processus pour déterminer les pertes anticipées selon les principes établis par IFRS 9 ✓ examiné, avec le comité d'audit, et recommandé pour approbation au Conseil le rapport sur les avancées pour le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques ✓ examiné, avec le comité d'audit, les réalisations de la Banque en matière d'empreinte carbone et de lutte aux changements climatiques ✓ supervisé la création du sous-comité de technologie et recommandé au CRG ainsi qu'au Conseil l'approbation du mandat du sous-comité ✓ examiné la réponse à la simulation de cyber incident du bureau de la présidence ✓ examiné le rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales qui pourraient constituer un risque important ✓ révisé, mis à jour et approuvé, le cas échéant, certaines politiques relatives à la gestion des risques ✓ examiné et approuvé divers dossiers de crédit des clients de la Banque, conformément aux politiques d'approbation de crédit ✓ examiné les principes relatifs à l'approbation de transactions dans le cadre de la crise COVID-19 et révisé celles-ci ✓ examiné et approuvé le plan de contingence et de reprise des activités et le plan de règlement canadien en cas de faillite ✓ reçu l'information sur les changements importants apportés aux lois, règlements et autres règles ainsi que sur les risques importants de non-conformité à la réglementation ✓ examiné le rapport annuel sur les investissements ✓ révisé et approuvé la méthodologie des limites sectorielles et approuvé les changements apportés à certaines limites sectorielles ✓ examiné le rapport trimestriel concernant le secteur pétrole et gaz ✓ révisé la limite de l'enveloppe des investissements internationaux et recommandé au Conseil d'approuver cette révision ✓ examiné la gouvernance des principales filiales de la Banque ✓ examiné la revue indépendante des programmes du recyclage des produits de la criminalité, de la fraude et de la cyberfraude
Examen et l'approbation du cadre d'appétit pour le risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ approuvé et recommandé au Conseil l'approbation du cadre d'appétit pour le risque de la Banque et exigé la mise en place, par la direction de la Banque, de processus appropriés à une gestion efficace des risques
Surveillance de la gestion du capital, des liquidités et du financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et approuvé les hypothèses retenues pour les scénarios chocs sur le capital ✓ examiné la mise en place des exigences établies par les accords de Bâle ✓ révisé et recommandé au Conseil l'approbation du plan de capital ✓ examiné le rapport trimestriel de gestion des liquidités ✓ examiné les politiques canadiennes de liquidités dans le cadre de la crise de la COVID-19 ✓ examiné et approuvé le plan de financement

COMITÉ DE GESTION DES RISQUES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et approuvé le mandat, la nature et l'étendue des travaux des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité ✓ obtenu l'assurance de l'indépendance et de l'efficacité des fonctions de supervision de la Gestion des risques et de la Conformité, veillé à ce que ces fonctions de supervision disposent des ressources nécessaires à la réalisation de leurs mandats et de leurs responsabilités, et approuvé leur budget ✓ examiné les rapports intermédiaires et annuel de l'agent principal de la conformité sur l'état de la conformité de la Banque et de ses filiales, dont notamment la conformité relativement à la lutte contre le recyclage des produits de la criminalité ✓ examiné les rapports de la première vice-présidente, Audit interne et obtenu l'assurance que les mesures nécessaires ont été prises pour donner suite aux principales recommandations de ces rapports ✓ évalué la performance du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et celle de l'agent principal de la conformité, et transmis au CRH ainsi qu'au Conseil des recommandations quant à leur rémunération ✓ examiné le plan de relève du premier vice-président à la direction, Gestion des risques et celui de l'agent principal de la conformité et transmis des recommandations au CRH et au Conseil
Autres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné trimestriellement l'évolution de la construction du nouveau siège social ✓ examiné les travaux du groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE

Membres

Lino A.
Saputo,
PrésidentRaymond
BachandPatricia
Curadeau-
GrouJean
HoudeRobert
ParéAndrée
Savoie

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

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ vérifié l'indépendance, l'éligibilité, la disponibilité et les compétences financières des membres du Conseil ✓ examiné et recommandé au Conseil la nomination du président du Conseil et sa rémunération, la composition des comités du Conseil et la nomination des membres des comités, du sous-comité technologie et de leurs présidents ✓ examiné les mises à jour relatives à l'évolution récente en matière de réglementation et de gouvernance et recommandé au Conseil des modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque ✓ révisé et approuvé diverses propositions relatives au fonctionnement du Conseil et de ses comités afin d'en améliorer l'efficacité
Orientation et formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ assuré la prise en charge du programme d'orientation et de formation continue des administrateurs et suggéré des sujets de formation
Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ révisé la méthodologie concernant l'évaluation du Conseil et de son président, des comités et de leurs présidents et des administrateurs ✓ suivi la mise en œuvre du plan d'actions de l'évaluation de la performance du Conseil et ses comités ✓ obtenu l'assurance que chaque administrateur se conforme au Code de conduite et de déontologie, qu'il comprend les normes en matière de conflit d'intérêts de la Banque et qu'il n'est pas en situation de conflit d'intérêts
Planification de la relève des administrateurs et du président du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné la composition du Conseil, la diversité, la durée d'occupation du poste d'administrateur, les compétences et l'expérience du Conseil, et évalué les candidatures potentielles aux postes d'administrateurs ✓ retenu les services d'une firme de conseillers externes dans le processus de mise à jour de la liste permanente des candidats potentiels à un poste d'administrateur
Encadrement des questions de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (y compris les réponses aux propositions reçues d'un actionnaire ainsi que le formulaire de procuration) en vue de l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 24 avril 2020 ✓ examiné l'état de la situation en matière de diversité au Conseil ✓ examiné et mis à jour le cadre formel concernant la gouvernance des filiales de la Banque ✓ reçu le rapport sur la reddition annuelle de conformité au cadre de gouvernance des filiales ✓ approuvé et recommandé au Conseil la révision des mandats du Conseil, du président du Conseil, du président de comité et du comité de ressources humaines, notamment pour y ajouter la responsabilité environnementale et sociale ✓ approuvé et recommandé au Conseil la création du sous-comité de technologie et révisé et recommandé au Conseil le mandat de celui-ci ✓ suivi la mise en œuvre du plan d'action relatif à la gestion des conflits d'intérêt ✓ examiné la liste des administrateurs faisant partie du groupe de la Banque ✓ examiné les impacts de la COVID-19 sur la tenue des assemblées annuelles des actionnaires 2020 et 2021
Encadrement des questions en matière de responsabilité environnementale et sociale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné périodiquement la stratégie environnementale de la Banque ✓ examiné et recommandé au Conseil l'approbation des principaux éléments composant le bilan de responsabilité sociale ✓ examiné les tendances en matière de responsabilité environnementale et sociale ✓ examiné le Rapport des avancés environnementales, sociales et de gouvernance 2019 ✓ examiné les résultats de la Banque aux questionnaires sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance ✓ examiné la Déclaration des droits de la personne de la Banque ✓ examiné les engagements de la Banque envers ses employés dans le cadre de la COVID-19

6. Comités du conseil

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Encadrement des questions de révision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné les rapports et les politiques sur le suivi et la mise en place par la direction de mécanismes d'application des dispositions de la Loi relatives aux opérations avec des apparentés ✓ examiné le rapport semestriel et annuel des plaintes traitées des clients de la Banque produit par le bureau de l'ombudsman des clients ✓ examiné le rapport sur l'application du Code de conduite et de déontologie
Rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné et recommandé au Conseil la révision du programme de rémunération des administrateurs de la Banque ✓ examiné le renouvellement annuel de l'assurance responsabilité civile des administrateurs et dirigeants et de l'assurance délits pour institutions financières

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Membres



Pierre
Boivin
Président



Maryse
Bertrand



Pierre
Blouin



Manon
Brouillette



Yvon
Charest



Rebecca
McKillican

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

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations Nous avons notamment :
Vigie des politiques, programmes et pratiques de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné la stratégie de rémunération globale ✓ examiné et approuvé les modifications proposées à certains programmes de rémunération dont le programme de rémunération des Dirigeants pour 2021 et certains aspects administratifs pour le régime d'options d'achat d'actions ✓ recommandé au Conseil d'approuver les cibles et les paramètres du programme annuel de rémunération incitative (PRI) couvrant plus de 11 000 employés dont les Membres de la haute direction pour l'exercice 2020 ✓ examiné et recommandé au Conseil la rémunération des deux nouveaux membres du Bureau de la présidence nommés au cours de l'exercice 2020 ✓ approuvé les enveloppes de rémunération variable à court, moyen et long terme pour 2020
Gestion de la performance et de la rémunération du président et chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> ✓ approuvé les cibles de performance du programme de rémunération variable applicable au président et chef de la direction ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible du président et chef de la direction, et subséquemment recommandé l'approbation au Conseil ✓ évalué, suivant les résultats financiers, la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance incluant les critères ESG, ainsi que la prudence avec laquelle celui-ci a géré les activités de la Banque et les risques auxquels celle-ci est exposée, et fait rapport au Conseil
Gestion de la performance et de la rémunération des autres Membres de la haute direction et des responsables des fonctions de supervision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ approuvé les cibles de performance du programme de rémunération variable applicable aux autres Membres de la haute direction ✓ reçu le rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des autres Membres de la haute direction ✓ examiné la compétitivité de la rémunération totale directe cible des Membres de la haute direction, et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver les ajustements jugés nécessaires ✓ examiné, en collaboration avec les comités d'audit et de gestion des risques, la compétitivité de la rémunération totale directe cible des responsables des fonctions de supervision, et subséquemment recommandé au Conseil d'approuver leur rémunération
Révision du plan de relève et de développement des Membres de la haute direction et des Dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné les stratégies de gestion des talents ✓ examiné le tableau de bord présentant une vigie de l'expérience employé sur diverses dimensions dont la culture, le talent, le développement, la performance, la diversité et l'inclusion ✓ examiné et recommandé au Conseil d'approuver la mise à jour du plan de relève des Membres de la haute direction, des responsables des fonctions de supervision et des Dirigeants de la Banque en tenant compte des valeurs de la Banque notamment en matière de diversité et d'inclusion ✓ approuvé le plan d'actions diversité et inclusion 2020-2023
Supervision des régimes de retraite et d'avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné un rapport portant sur le rendement et la prise de risques du fonds commun d'investissement, et sur l'application de la politique de placement aux régimes de retraite de la Banque ✓ approuvé la révision de la politique de placements et de capitalisation des régimes de retraite et la révision du mandat du comité de retraite ✓ suivi le déploiement de la nouvelle offre innovante en matière d'avantages sociaux
Communication avec les actionnaires et respect des normes de gouvernance en matière de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ examiné le rapport de la fonction de supervision de l'Audit interne de la Banque sur les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération globale ✓ vérifié que chacun des Membres de la haute direction ainsi que les responsables des fonctions de supervision respectent le Code de conduite et de déontologie et les normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts ✓ discuté en continue et suivi des échanges avec des actionnaires institutionnels de la Banque et les organismes de gouvernance

6. Comités du conseil

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES (suite)

Principales responsabilités	Principales réalisations
Supervision des activités conformément aux pratiques et stratégies de la Banque en matière d'ESG	✓ révisé et recommandé au Conseil d'approuver la révision du mandat du Comité afin d'intégrer la diversité et l'inclusion et d'apporter des précisions sur l'importance de la santé et du bien-être des employés dans les pratiques de la Banque
Autres	✓ examiné et discuté à chaque rencontre des rapports sur la gestion de la pandémie de la COVID-19 et sur les mesures prises à l'égard de l'ensemble des parties prenantes

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



SOUS-COMITÉ DE TECHNOLOGIE

Membres



Pierre
Blouin,
Président



Manon
Brouillette



Rebecca
McKillican

- Le sous-comité de technologie a tenu sa première réunion au mois d'août 2020 suite à sa création au mois d'avril 2020. Les membres du sous-comité de technologie se sont réunis à deux reprises au cours du dernier exercice.

Principales responsabilités	Principales réalisations
Stratégie technologique	✓ examiné l'état des lieux de la digitalisation des services, la stratégie de la Banque en matière d'offre digitale et les priorités
Investissements et actifs technologiques	✓ examiné les portefeuilles d'initiatives stratégiques technologiques pour chacun des secteurs d'activités
Surveillance et contrôle	✓ examiné l'écosystème technologique du service de ventes et services à distance ✓ examiné la gestion et les rapports intermédiaires du risque technologique, y compris les cyberrisques et la cybercriminalité ✓ reçu l'information concernant la livraison des projets de cybersécurité
Vigie technologique	✓ examiné un cas réel de cyber attaque dans l'industrie bancaire, ses impacts et les leçons apprises
Autre	✓ révisé le mandat et les objectifs du sous-comité

7.

Rémunération des Membres de la haute direction

Message aux actionnaires	70
Principes directeurs en rémunération	74
Gouvernance de la rémunération	77
Processus décisionnel en matière de rémunération	82
Rémunération des Membres de la haute direction visés	88

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

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

Une bonne performance dans un contexte difficile

Au Canada, lors de la pandémie de COVID-19, les services bancaires sont considérés comme des services essentiels et sont donc maintenus malgré les mesures de confinement ordonnées par le gouvernement. Compte tenu de la conjoncture économique et sociale, la Banque s'est engagée à soutenir ses employés, ses clients et ses communautés. Le maintien de l'ensemble des activités de la Banque a été et continue d'être assurée de façon remarquable depuis le début de cette crise sans précédent. Tous les experts sont mobilisés pour accompagner les clients, les soutenir et répondre à leurs questions en cette période d'incertitude qui persiste.

Dès le tout début de la pandémie de COVID-19, notre priorité a été le bien-être de nos employés, de nos clients, de nos actionnaires et de nos communautés. Nous avons pris l'ensemble de nos décisions à la lumière de notre mission commune – prioriser « l'humain d'abord ».

La Banque a pu s'appuyer sur ses fondations robustes, grâce à la solidité de son bilan, à la qualité élevée du crédit et à son positionnement défensif. Et malgré l'environnement imprévisible, la Banque a bien performé avec une croissance des revenus dans tous les secteurs d'exploitation et une hausse du résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts par rapport à l'exercice précédent. La Banque a généré un rendement des capitaux propres de 15,8 %, parmi les meilleurs de l'industrie. Notre performance au cours de l'exercice 2020 reflète la résilience de notre franchise et la saine diversification de nos revenus.

En 2020, nous avons généré un résultat dilué par action de 5,70 \$, une baisse de 10 % par rapport à l'année dernière, et nous avons atteint les objectifs à moyen terme suivants.

Objectifs à moyen terme et résultats 2020	Objectifs à moyen terme	Résultats 2020
Croissance du résultat dilué par action excluant les éléments particuliers	5-10 %	(4,7) %
Rendement des capitaux propres excluant les éléments particuliers	15-20 %	15,8 %
Ratio de versement des dividendes excluant les éléments particuliers	40-50 %	46,6 %
Ratio des fonds propres CET1	> 10,75 %	11,8 %
Ratio de levier	> 3,75 %	4,4 %

Malgré la volatilité des marchés en 2020, la Banque a encore une fois généré un rendement total pour les actionnaires supérieur à l'échelle de l'industrie pour les périodes d'un an, trois ans, cinq ans, dix ans et vingt ans.

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

Pour les périodes terminées le 31 octobre 2020

Rang ⁽²⁾		Banque Nationale	Banques canadiennes	TSX
#1	1 an	(1,5) %	(13,7) %	(2,3) %
#1	3 ans	5,1 %	(2,4) %	2,2 %
#1	5 ans	12,9 %	5,5 %	6,1 %
#1	10 ans	11,3 %	7,6 %	5,2 %
#1	20 ans	12,9 %	9,2 %	5,2 %

(1) Taux de croissance annuel composé

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

En 2020, nous avons augmenté notre dividende de 7 % et avons redonné à nos actionnaires 30 M\$ en capital supplémentaire par le biais de rachats d'actions. Ces rachats ont été effectués avant le 13 mars 2020, date à laquelle le BSIF a abaissé la réserve pour stabilité intérieure et a indiqué qu'il s'attendait à ce que toutes les banques interrompent toute augmentation de dividendes et tout rachat d'actions.

L'importance des facteurs ESG

La Banque se consacre à mettre en œuvre ses principes directeurs en matière environnementale, sociale et de gouvernance dans le but de développer une économie verte, d'enrichir nos communautés et de respecter les normes les plus strictes en matière de gouvernance d'entreprise. En 2020, nous avons publié notre premier Rapport ESG dans lequel nous démontrons comment nous mettons le client, la communauté, l'environnement et la diversité au cœur de nos activités.

Nous avons également publié notre tout premier Rapport GIFCC. Ce rapport présente la progression de la Banque ainsi que les grandes orientations prises afin de mettre en œuvre les recommandations du GIFCC. Celles-ci s'articulent autour de quatre grands piliers : la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques ainsi que les indicateurs et objectifs de performance.

Nous visons à ce que la Banque fasse encore davantage la promotion de l'inclusion et de la diversité afin de nous assurer de bien refléter la diversité de nos clients et de notre communauté. Nous avons fixé des cibles mesurables et nous ferons preuve de transparence dans la communication de nos progrès.

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

Pour de plus amples renseignements au sujet du Rapport ESG, du Rapport GIFCC et du Cahier Inclusion et Diversité, veuillez consulter la partie 5 de la Circulaire.



Évolution des pratiques et programmes

Depuis le 1^{er} novembre 2019, tous les Membres de la haute direction et les dirigeants partagent un tableau de bord unique avec des objectifs communs ce qui favorise un alignement fort sur la réalisation de notre mission commune.

Afin d'appuyer ce virage, de nombreuses initiatives ont été mises de l'avant en 2020.

- Divers changements ont été apportés à la formule de création du PRI pour l'année financière 2020. En effet, une deuxième mesure portant sur l'expérience client a été ajoutée à la formule de calcul du PRI, portant ainsi le poids relatif de l'expérience client de 10 % à 20 %. Le ratio d'efficience a été remplacé par le levier opérationnel avec un poids relatif de 10 %. Cette mesure démontre plus clairement la progression des opérations et est également mieux comprise par nos employés. Enfin, la pondération du BND est passée de 75 % à 70 %. Le nouveau programme de rémunération à court terme est un symbole fort de la transformation et déterminant dans notre succès collectif.
- Plusieurs initiatives continuent d'être mises de l'avant afin de revoir les programmes de rémunération variable de certains groupes d'employés pour assurer un alignement avec la mission commune et la promotion des comportements souhaités, soit l'emphase accrue sur le client et la collaboration entre les secteurs.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, la Banque a renforcé davantage l'alignement de la rémunération, du rendement et de la collaboration des secteurs en octroyant la rémunération de tous les Dirigeants à partir d'une enveloppe commune basée sur le résultat net disponible de la Banque et sur d'autres indicateurs clés alignés sur la mission commune.

L'objectif ultime de cette initiative est d'accélérer la transformation organisationnelle de la Banque en tirant parti de la rémunération variable pour promouvoir la collaboration et rétribuer la réalisation de priorités communes tout en restant conforme aux meilleurs principes de gouvernance en matière de rémunération.

Les principaux changements qui ont été introduits pour l'exercice 2021 sont les suivants :

- Programme collectif de rémunération, comprenant le salaire de base, la rémunération variable à court, moyen et long terme de tous les Dirigeants, financé principalement par le bénéfice net disponible de la Banque;
- Une approche plus formelle permettant aux Membres de la haute direction de prendre des décisions communes sur l'évaluation de la performance et la rémunération de tous les Dirigeants;
- Un processus d'attribution récompensant la contribution de chacun au succès de la Banque et garantissant qu'au moins 60 % de la rémunération variable des Membres de la haute direction sera attribuée sous forme de rémunération différée.

Notre approche détaillée sera présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022.

Changements au Bureau de la présidence

Certains changements ont eu lieu dans l'équipe du Bureau de la présidence. Ces changements s'inscrivent dans un processus rigoureux de planification et de développement de la relève.

- Nathalie Généreux a été nommée première vice-présidente à la direction, Opérations en date du 1^{er} novembre 2019. Cette nomination fait en sorte que Brigitte Hébert, anciennement première vice-présidente à la direction, Expérience Employé et Opérations, se concentre sur l'expérience employé.
- Julie Lévesque a été nommée première vice-présidente à la direction, Technologie de l'information et ce en date du 1^{er} juin 2020, succédant à Dominique Fagnoule qui a annoncé sa retraite après sept années passées au sein de la Banque.
- Laurent Ferreira a été nommé au poste de chef de l'exploitation le 1^{er} février 2021. À titre de chef de l'exploitation, M. Ferreira fournira un leadership stratégique en appui aux activités des services bancaires aux Particuliers et aux Entreprises, à la Gestion de patrimoine, aux Marchés financiers, ainsi qu'aux secteurs Opérations et Technologie de l'information.

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 2020. Compte tenu de la performance de la Banque pour l'exercice 2020, et tenant compte de la pandémie, le président et chef de la direction s'est vu attribuer une rémunération directe (incluant la rémunération à moyen et long terme) inférieure à sa cible soit 94,2 %. Il s'agit d'une baisse de 2,9 % de la rémunération totale versée comparativement à 2019 et une baisse cumulative de 8,3 % depuis 2018. Elle s'explique par le résultat du PRI, qui s'est établi à 73 % de la cible en 2020, comparativement à 86 % de la cible en 2019.

Un engagement constant envers une bonne gouvernance

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

Bien que l'évolution future de la pandémie demeure incertaine, le Conseil estime que la Banque est bien positionnée pour réussir à long terme. Notre solide performance en 2020 et notre capacité éprouvée à nous adapter dans un environnement en évolution nous permettent d'avoir pleinement confiance en notre orientation stratégique et en notre approche en matière de gouvernance de la rémunération et de supervision de la stratégie Expérience Employé. Notre objectif est de veiller à ce que la Banque ait les moyens de s'adapter au monde post-pandémie et d'y prospérer, tout en tenant compte des besoins de toutes les parties prenantes.

Conclusion

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

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

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



Jean Houde
Président du conseil d'administration



Pierre Boivin
Président du comité de ressources
humaines

PRINCIPES DIRECTEURS EN RÉMUNÉRATION

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

1 Rémunérer selon le rendement

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

2 Favoriser une prise de risque judicieuse

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

3 Rétribuer la contribution

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

4 Aligner la vision sur celle des Actionnaires



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

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



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

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

1. Rémunérer selon le rendement



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

2. Favoriser une prise de risque judicieuse



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

7. Rémunération des membres de la haute direction

3. Rétribuer la contribution

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

4. Aligner la vision sur celle des actionnaires

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

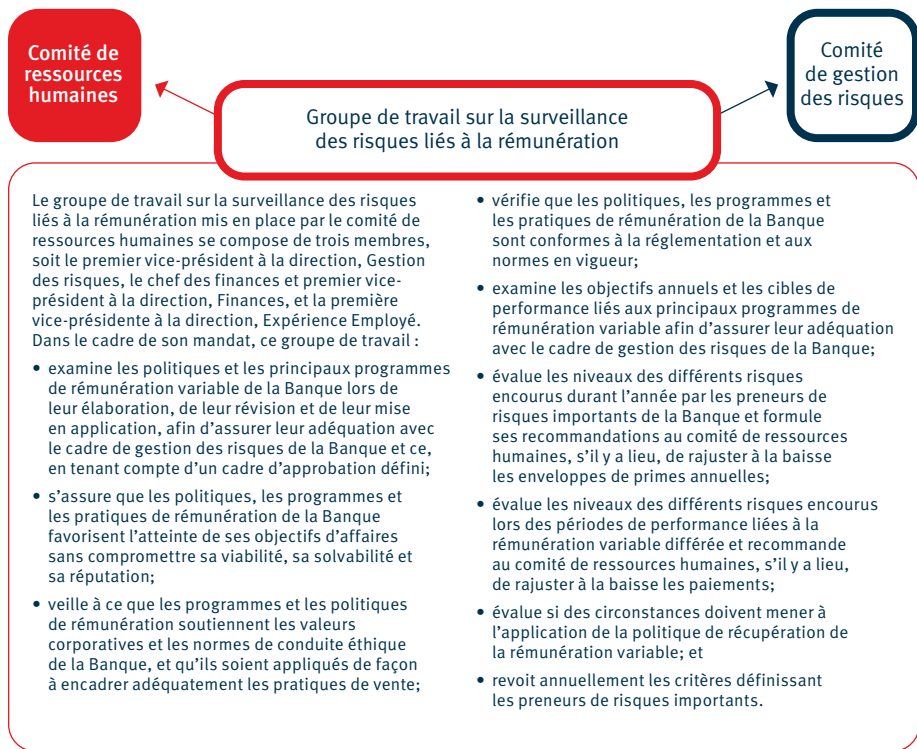
GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

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, au risque de marché, au risque de liquidité et de financement, au risque opérationnel, au risque de non-conformité à la réglementation, au risque d'atteinte à la réputation, au risque stratégique et au risque environnemental et social. Ces risques principaux, ainsi que d'autres risques dits émergents ou jugés importants, pourraient entraîner des pertes qui auraient pour effet de diminuer les résultats prévus.

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

Le graphique suivant présente l'interaction entre le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération et deux des comités mis sur pied par le Conseil et auxquels certains pouvoirs sont délégués dont la surveillance des risques liés à la rémunération. Vous pouvez vous référer au graphique à la [page 43](#) pour plus de détails sur l'interaction entre les comités, les fonctions et le Conseil.



Comité de ressources humaines

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

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

Aucun ajustement n'a été fait sur les mesures de rémunération variable ou sur leur cible pour les Membres de la haute direction pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19.

Compétences des membres du comité

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

Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les biographies individuelles qui se trouvent à la [partie 3](#) de la présente Circulaire. De plus, pour plus de détails concernant la formation continue des administrateurs de la Banque, voir la [page 54](#).

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

Formation et autoévaluation

- Dans le cadre du programme de formation continue à l'intention des administrateurs, les membres du comité assistent, entre autres, à des présentations portant sur la gestion prudente des risques et ils mettent à profit les connaissances ainsi acquises dans leur évaluation de la rémunération.
- Le comité dispose d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau d'expertise et d'expérience de ses membres qu'il a intégré au processus d'accroissement de ses compétences.
- Dans le cadre de leur programme d'orientation et d'intégration à titre de nouvel administrateur, Manon Brouillette et Yvon Charest ont rencontré plusieurs dirigeants de la Banque. Au cours de ces rencontres, les administrateurs ont pu s'informer sur la structure organisationnelle, sur les pratiques en matière de rémunération et d'expérience employé et sur le mandat du comité ainsi que sur les obligations de ses membres.

Collaboration avec divers secteurs de la Banque

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

Veuillez également vous reporter à la section « Comité de ressources humaines » de la [partie 6](#) de la Circulaire pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité et de ses activités au cours du dernier exercice.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Surveiller la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération

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

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

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

Exigences en matière d'actionnariat

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

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

Exigences de participation minimale :

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

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

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

Période accordée pour satisfaire aux exigences

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

Mode d'établissement

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

PROCESSUS DÉCISIONNEL EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

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



1. Établir une offre de rémunération globale compétitive

Déterminer les composantes de l'offre de rémunération

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

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

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

Définir la politique de rémunération

La politique de rémunération des Membres de la haute direction vise à situer leur rémunération totale cible à la médiane (soit le 50^e centile) du groupe de référence lorsque les résultats sont conformes aux attentes. Par ailleurs, la rémunération totale cible du groupe de référence est ajustée à la baisse pour tenir compte des caractéristiques particulières de la Banque, notamment sa taille relative. Le groupe de référence utilisé pour établir la valeur de la rémunération varie selon les secteurs d'activité de la Banque. Pour les Membres de la haute direction, le groupe de référence pour 2020 est identique à celui de l'exercice 2019 et il est composé des banques et institutions financières suivantes :

Critères de sélection		Groupe de référence
Emplacement du siège social	Canada	<ul style="list-style-type: none"> – Banque Canadienne Impériale de Commerce – Banque de Montréal – Banque Royale du Canada – Corporation Financière Power – Financière Sun Life inc. – La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie – iA Groupe financier – La Banque de Nouvelle-Écosse – La Banque Toronto-Dominion – Société Financière Manuvie
Secteur d'activité	Banques et autres institutions financières	
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> – Elles visent une clientèle comparable – Elles attirent un profil similaire d'employés – Elles comptent un grand nombre d'actionnaires 	

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

Membres du groupe de référence	Revenus (M\$)	Résultat net attribuable aux actionnaires ordinaires (M\$)	Ratio résultat net – revenus	Capitalisation boursière (M\$)	Nombre d'employés (en milliers)
Banque Canadienne Impériale de Commerce ⁽¹⁾	18 741	3 668	20 %	44 431	43,9
Banque de Montréal ⁽¹⁾	23 478	4 850	21 %	51 239	43,4
Banque Royale du Canada ⁽¹⁾	43 498	11 164	26 %	132 518	83,8
Corporation Financière Power ⁽²⁾	14 711	1 964	13 %	23 204	28,4
Financière Sun Life inc. ⁽²⁾	12 985	2 618	20 %	34 804	40,6
La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie ⁽²⁾	11 607	2 359	20 %	30 841	24,0
iA Groupe financier ⁽²⁾	4 200	687	16 %	7 630	7,0
La Banque de Nouvelle-Écosse ⁽¹⁾	31 336	6 582	21 %	67 029	92,0
La Banque Toronto-Dominion ⁽¹⁾	40 760	11 628	29 %	106 721	89,7
Société Financière Manuvie ⁽²⁾	23 655	5 430	23 %	51 376	35,0
Banque Nationale du Canada ⁽¹⁾	7 927	1 923	24 %	21 484	25,6

(1) Les informations sont en date du 31 octobre 2020.

(2) Les informations sont en date du 31 décembre 2019.

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

Conseillers externes indépendants

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

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

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

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

Korn Ferry :

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

Hugessen :

Plusieurs initiatives en matière de rémunération ont été mises de l'avant au cours de l'exercice 2019 et le comité des ressources humaines a retenu ponctuellement les services-conseils de Hugessen Consulting afin d'examiner certains éléments liés à la rémunération des Dirigeants.

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

Conseillers externes indépendants	Exercice 2020			Exercice 2019		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Total
Korn Ferry	170 513 \$ 50 %	167 707 \$ ⁽¹⁾ 50 %	338 220 \$ 100 %	156 483 \$ 74 %	53 826 \$ ⁽²⁾ 26 %	210 309 \$ 100 %
Hugessen Consulting	– \$ – %	– \$ – %	– \$ – %	74 705 \$ 100 %	– \$ – %	74 705 \$ 100 %
Grand total	170 513 \$ 50 %	167 707 \$ 50 %	338 220 \$ 100 %	231 188 \$ 81 %	53 826 \$ 19 %	285 014 \$ 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 (2020) et pour des services de recrutement.

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

2. Fixer les objectifs de performance et évaluer la performance

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

Afin de favoriser un alignement sur la réalisation de notre mission commune, un tableau de bord unique avec des objectifs communs est utilisé pour le Président et chef de la direction, les Membres de la haute direction et l'ensemble des Dirigeants.

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

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

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

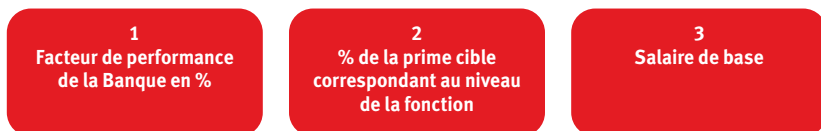
Les Membres de la haute direction sont appelés à échanger en continu avec le Conseil afin de faire un suivi de l'évolution et de la performance de leur secteur et des initiatives stratégiques relevant de leur responsabilité.

3. Attribuer la rémunération variable

Création des enveloppes

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

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



Quatre mesures, approuvées par le Conseil et décrites plus en détail dans la section sur la rémunération variable à court terme à la [page 89](#), ont été utilisées pour fixer le facteur de performance de la Banque pour l'exercice 2020 :

- le bénéfice net disponible (BND)
- le levier opérationnel
- deux mesures de satisfaction client, soit le taux net de recommandation et la croissance nette de clients (CNC)

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

En 2020, le Conseil a utilisé son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable afin d'exclure des éléments particuliers. Ces exclusions sont cohérentes avec le traitement historique des éléments particuliers basé principalement sur le fait qu'ils sont hors du contrôle des employés. Le Conseil n'a apporté aucun ajustement aux mesures de rémunération variable ou à leur cible pour les Membres de la haute direction afin de contrer les effets de la pandémie de COVID-19. À compter du 1^{er} novembre 2020, le programme de rémunération, comprenant le salaire de base, la rémunération variable à court, moyen et long terme de tous les dirigeants, sera financé principalement par une part prédéterminée du bénéfice net disponible de la Banque.

Ajuster les enveloppes annuelles de rémunération variable si nécessaire

La Banque déploie des efforts soutenus pour lier plus étroitement l'impact potentiel de tous les types de risques à la rémunération des Membres de la haute direction, des Dirigeants et des preneurs de risques importants provenant de tous les autres secteurs de la Banque, comme l'exigent le CSF et le BSIF. La Banque accorde au comité de ressources humaines un pouvoir discrétionnaire qu'il utilise pour rajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge nécessaire, les enveloppes annuelles de rémunération variable. À cet égard, et dans le but d'éviter les décisions fondées essentiellement sur le jugement, le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération utilise une grille de pointage, élaborée conjointement par les secteurs de l'Audit interne, de la Gestion des risques et de la Conformité, qui met en évidence les principaux éléments susceptibles de générer un risque important à l'interne (liés à la prise de décision) comme à l'externe (liés à la conjoncture). L'évaluation prend donc en compte les risques de crédit, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel, le risque de non-conformité à la réglementation, le risque d'atteinte à la réputation, le risque stratégique et le risque environnemental et social. Également, une mesure prévoit de se reporter aux lignes directrices de l'accord de Bâle III pour réduire la taille des enveloppes de primes annuelles si le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires n'est pas atteint. Ces lignes directrices dictent les éléments à réduire (rachat d'actions, dividendes et primes annuelles) et la pondération de leur réduction.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Cette mesure s'applique à tous les programmes de rémunération variable à court terme, ainsi qu'aux programmes offerts aux Membres de la haute direction, aux Dirigeants et à tous les autres employés de la Banque et de ses filiales.

Évaluer la performance et approuver les attributions

Suivant la création des enveloppes, l'étape finale du processus d'attribution consiste en une évaluation de la performance individuelle et sectorielle par rapport aux objectifs définis en début d'exercice pour les Membres de la haute direction et les Dirigeants. Après avoir pris en considération les recommandations du comité de ressources humaines et du président et chef de la direction pour les autres Membres de la haute direction visés, le Conseil confirme l'attribution de la rémunération variable à court, à moyen et à long terme. Les attributions approuvées pour l'exercice 2020 sont présentées aux [pages 94 à 100](#) de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

7. Rémunération des membres de la haute direction

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Cette section présente les informations relatives à la rémunération totale directe cible et à la rémunération attribuée aux Membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020.

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

Laurent Ferreira

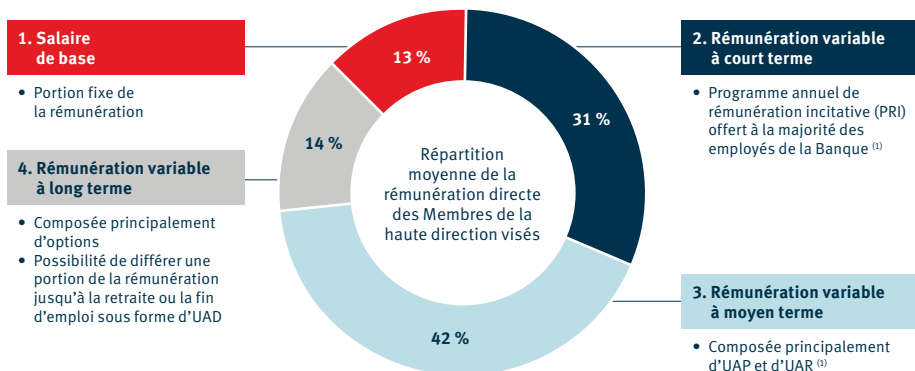
Chef de l'exploitation

Denis Girouard

Premier vice-président à la direction, Marchés financiers

Martin Gagnon

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

Composantes de la rémunération totale directe cible

	Rémunération totale directe cible 2020				Rémunération attribuée 2020	Rémunération attribuée 2019
Louis Vachon	14,3 %	21,4 %	42,9 %	21,4 %	7 875 000 \$	7 419 410 \$
Ghislain Parent	20,4 %	26,5 %	32,7 %	20,4 %	2 205 000 \$	2 047 081 \$
Laurent Ferreira ⁽¹⁾	71 %	37,2 %	48,6 %	71 %	6 312 500 \$	5 744 390 \$
Denis Girouard ⁽¹⁾	71 %	37,2 %	48,6 %	71 %	6 312 500 \$	5 744 390 \$
Martin Gagnon	15,7 %	33,1 %	35,5 %	15,7 %	3 016 250 \$	2 746 959 \$

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

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

1. SALAIRE DE BASE

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

2. RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME

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

PROGRAMME ANNUEL DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE (PRI)

Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les Membres de la haute direction et la majorité des Dirigeants et employés, le programme vise à : <ul style="list-style-type: none"> – renforcer les valeurs de collaboration entre tous les secteurs – inciter les employés à : <ul style="list-style-type: none"> › atteindre un niveau de bénéfice soutenu et croissant, année après année › accélérer la transformation organisationnelle › accroître la satisfaction de la clientèle – partager avec les employés une partie de ce succès – distinguer et reconnaître les employés dont la performance dépasse les attentes 		
Indicateurs	Indicateur	Définition	Poids dans le résultat global
	Mesures financières		
	Bénéfice net disponible (BND)	Résultat net duquel sont déduits les dividendes sur les actions privilégiées, les distributions sur les autres instruments de capitaux propres et le montant attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	70 %
	Levier opérationnel	Mesure d'efficacité opérationnelle	10 %
	Mesures expérience client		
Taux net de recommandation	Mesure de la loyauté des clients	20 %	
Croissance nette de clients (CNC)	Mesure qui vise à reconnaître autant l'acquisition de nouveaux clients que la rétention et l'engagement des clients existants		
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Les primes individuelles sont attribuées en fonction : <ul style="list-style-type: none"> – du degré de réalisation des objectifs financiers de la Banque ainsi que du niveau d'atteinte de la mesure de satisfaction du client – de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque – du niveau d'emploi – des résultats individuels obtenus – du respect de l'appétit pour le risque de la Banque dans l'atteinte des résultats 		
Versement	<ul style="list-style-type: none"> • Les primes sont versées annuellement en espèces et tiennent compte des résultats liés aux mesures de performance et des critères d'attribution. La création des enveloppes peut varier de 0 % à 200 % • Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, les enveloppes de rémunération variable. Ces ajustements seront nécessaires si le résultat de la formule de bonification ne reflète pas tous les éléments pertinents, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice • En 2020, le Conseil a utilisé son pouvoir discrétionnaire pour ajuster le BND afin d'exclure des éléments particuliers. Ces exclusions sont cohérentes avec le traitement historique des éléments particuliers basé principalement sur le fait qu'ils sont hors du contrôle des employés. Aucun ajustement n'a été apporté aux mesures de rémunération variable ou à leur cible pour les Membres de la haute direction afin de contrer les effets de la pandémie de COVID-19 • Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération évalue le niveau des différents risques encourus en cours d'année et recommande au comité de ressources humaines, s'il y a lieu, d'ajuster à la baisse les enveloppes de primes annuelles 		
Récupération de la rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières 		

7. Rémunération des membres de la haute direction

Calcul du facteur de performance pour la rémunération à court terme (PRI) de l'exercice 2020

Quatre mesures sont utilisées dans la formule de calcul du PRI en 2020 : le bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires, le levier opérationnel, et les mesures expérience client, soit le taux net de recommandation et la croissance nette de clients. Ces mesures sont décrites à la page 89.

Le comité de ressources humaines a approuvé la création des enveloppes de primes annuelles à 73 % pour tous les Dirigeants visés par la formule du PRI présentée ci-dessous :

Exercice 2020						
Indicateur	Pondération	Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Maximum (200 %)	Résultat aux fins de la rémunération (% de création de l'enveloppe)	Résultat pondéré (arrondi)
Mesures financières						
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	70 %	1 819 M\$	2 274 M\$	2 729 M\$	2 046 M\$ (50 %)	35 %
Lever opérationnel	10 %	(2,3) %	0,7 %	3,7 %	1,6 % (130 %)	13 %
Mesures expérience client						
Taux net de recommandation et Croissance nette de clients ⁽¹⁾	20 %	0 %	100 %	200 %	(125 %)	25 %
Performance globale de la Banque						73 %

La Banque a dégagé un résultat net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 1 923 M\$ pour l'exercice 2020. Cependant, aux fins du programme de primes annuelles, le Conseil a approuvé la recommandation du comité de ressources humaines d'exclure, comme par le passé, tous les éléments particuliers, ce qui a eu pour effet d'ajuster le résultat à la hausse de 123 M\$, déduction faite des impôts. Ces éléments particuliers qui sont hors du contrôle des employés sont principalement des pertes de change sur cession de filiales, la perte de valeur d'immobilisation et des indemnités de départ. En conséquence, le résultat final pour le bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires utilisé aux fins de la rémunération est de 2 046 M\$.

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

Les primes annuelles approuvées pour l'exercice 2020 sont présentées aux pages 94 à 100 de la Circulaire pour chacun des Membres de la haute direction visés.

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

3. RÉMUNÉRATION VARIABLE À MOYEN TERME

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

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

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

(2) La période des UAP octroyées en 2017 et acquises en 2020 par les Membres de la haute direction a mené à un RTA relatif supérieur aux banques comprises dans le groupe de comparaison. Par conséquent, un paiement avec un facteur multiplicatif de 125,0 % a été attribué aux participants.

7. Rémunération des membres de la haute direction

4. RÉMUNÉRATION VARIABLE À LONG TERME

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

	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées (UAD)
Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> • vise à fidéliser et encourager les Membres de la haute direction et les Dirigeants admissibles à contribuer au succès de la Banque et à favoriser l'accroissement de la valeur de l'investissement des détenteurs d'actions ordinaires • Chaque option confère le droit d'acheter une action ordinaire à un prix égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto la veille de l'octroi • En aucun cas, le prix des options déjà octroyées ne peut être révisé à la baisse, et ce, malgré les fluctuations du cours de l'action ordinaire de la Banque, ce qui assure que les Membres de la haute direction et les Dirigeants ne tirent profit des options qui leur sont octroyées que dans la mesure où le prix de l'action ordinaire s'apprécie de façon soutenue à long terme 	<ul style="list-style-type: none"> • vise à lier une portion de la valeur de la rémunération des Membres de la haute direction et des Dirigeants admissibles à la valeur future des actions ordinaires de la Banque • Les UAD ne peuvent être monnayées tant que le titulaire est à l'emploi de la Banque
Indicateur financier	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance du cours de l'action ordinaire de la Banque 	
Attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque année, au moment de l'octroi des options, le comité de ressources humaines tient compte du nombre et de la durée des options octroyées antérieurement • Le nombre d'options octroyées est établi en fonction de : <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{la valeur établie selon le modèle Black-Scholes}}$ </div> • Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options par exercice, à une date précise (en décembre), sans égard aux embauches ni aux nominations de Membres de la haute direction et de Dirigeants survenues au cours de l'exercice. Cette date d'octroi annuel n'a jamais été modifiée rétroactivement 	<ul style="list-style-type: none"> • Les Membres de la haute direction et les Dirigeants peuvent choisir de recevoir jusqu'à 30 % de leur rémunération à long terme sous forme d'UAD • Le nombre d'UAD attribuées est établi en fonction de : <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> $\frac{\text{la valeur en dollars de l'attribution}}{\text{le cours de clôture, la veille de l'octroi, de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto}}$ </div> • Des UAD additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Membre de la haute direction et du Dirigeant
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % par année, sur une période de quatre ans 	

7. Rémunération des membres de la haute direction

	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées (UAD)
Versement	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi • Les options acquises peuvent être levées : <ul style="list-style-type: none"> – uniquement lors des périodes d'opérations trimestrielles, telles qu'elles sont établies par les Affaires juridiques de la Banque, suivant la publication des états financiers – uniquement par le participant ou sa succession (les options ne peuvent être vendues à un tiers, mais la propriété peut être cédée à un bénéficiaire ou à un représentant légal en cas de décès du titulaire) – en tout ou en partie, et ce, avant la date d'échéance fixée par le comité de ressources humaines au moment de leur octroi; toutefois, si la date d'échéance survient pendant, ou immédiatement après une période de restriction, la date d'échéance des options est reportée, le cas échéant, (i) de 10 jours ouvrables si la date d'échéance survient pendant la période de restriction ou (ii) d'un nombre de jours ouvrables égal à 10 jours ouvrables moins le nombre de jours ouvrables écoulés entre la fin de la période de restriction et la date d'échéance si celle-ci survient au plus tard 10 jours ouvrables après la fin de la période de restriction • Chaque Membre de la haute direction doit conserver en tout temps, suivant la levée d'options, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente au gain découlant de la levée des options acquises, jusqu'à ce que les exigences en matière d'actionnariat applicables à cette personne soient satisfaites • Pour connaître le traitement des options en fonction des différentes raisons de départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de cessation d'emploi » de la page 111 	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Membre de la haute direction ou le Dirigeant prend sa retraite ou lorsque son emploi prend fin • Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi
Récupération de la rémunération variable	<ul style="list-style-type: none"> • Selon la politique de récupération de la rémunération variable, les versements effectués au personnel assujéti peuvent être récupérés dans certaines circonstances particulières 	

7. Rémunération des membres de la haute direction



LOUIS VACHON
Président et chef de la direction

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

Indicateurs de performance et résultats 2020

Le comité de ressources humaines a évalué la performance de Louis Vachon pour 2020 en tenant compte des résultats obtenus relativement aux objectifs du tableau de bord applicable à l'ensemble des Membres de la haute direction mais également des résultats à court, à moyen et à long terme de la Banque, de la gestion des risques ainsi que des priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles de la Banque. Sous le leadership de Louis Vachon, l'année 2020 aura été un test déterminant pour la mission commune de la Banque. Grâce à la culture d'entreprise, la Banque a pu s'adapter rapidement à ce nouvel environnement et avoir un impact positif sur ses clients, ses employés et ses communautés, tout en continuant de générer de la valeur pour ses actionnaires.

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

Pilier de responsabilité sociale	Résultat obtenu	Réalisations
Actionnaires		
Croissance des revenus d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	7,2 %	Les résultats de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020 ont été marqués par les répercussions de cette crise sans précédent, en particulier la hausse significative des dotations aux pertes de crédit. Malgré l'environnement imprévisible, la Banque a bien performé en 2020 avec une croissance des revenus dans tous les secteurs d'exploitation et une hausse du résultat avant dotations aux pertes de crédit et charge d'impôts par rapport à l'exercice précédent. La performance soutenue de la Banque a permis de générer un résultat net excluant les éléments particuliers de 2,2 G\$ en 2020 en baisse de 4,7 % par rapport à l'exercice précédent.
Croissance du résultat net par action d'au moins 5 % (excluant les éléments particuliers)	(4,7) %	En 2020, la Banque a enregistré des résultats conformes aux objectifs à moyen terme suivants :
Rendement des capitaux propres supérieur à 15 % (excluant les éléments particuliers)	15,8 %	<ul style="list-style-type: none"> le rendement des capitaux propres excluant les éléments particuliers s'est établi à 15,8 %, soit l'un des meilleurs de l'industrie; le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires s'élève à 11,8 %
Ratio d'efficacité à 54,1 % (en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers)	53,7 %	<ul style="list-style-type: none"> au cours de l'exercice, le dividende a été augmenté, pour une hausse totale de 7 %, en plus d'avoir redonné du capital supplémentaire aux actionnaires en procédant à des rachats d'actions. Ces rachats ainsi que la hausse du dividende ont été effectués avant le 13 mars 2020, date à laquelle le BSIF a abaissé la réserve pour stabilité intérieure et a indiqué qu'il s'attendait à ce que toutes les banques interrompent toute augmentation de dividendes et tout rachat d'actions; un ratio de levier en hausse et des ratios des fonds propres au-delà des exigences réglementaires ont été atteints, ce qui donne de la souplesse à la Banque pour investir dans des initiatives de croissance et pour redonner du capital aux actionnaires.
Ratio des fonds propres (CET1) supérieur à 10,75 %	11,8 %	Malgré la volatilité des marchés en 2020, la Banque a encore une fois généré un rendement total pour les actionnaires supérieur, à l'échelle de l'industrie, soit -1,5 %, 5,1 %, 12,9 %, 11,3 % et 12,9 % pour les périodes d'un an, trois ans, cinq ans, dix ans et vingt ans respectivement, se classant en tête de l'industrie.
Employés		
Innovations organisationnelles en soutien à la mission commune et dans le but d'avoir un impact positif sur les employés	✓	<p>Avoir un impact positif dans la vie des gens fait partie de l'énoncé de mission de la Banque et cela inclut les employés. La Banque a pu constater que l'évolution de sa culture vers une organisation hautement collaborative et agile constitue un véritable avantage concurrentiel.</p> <p>Les résultats à la hausse de 4 % du plus récent sondage lié à la mobilisation et à l'expérience employé sont marqués par la gestion proactive et humaine de la pandémie ayant des répercussions réelles. Pendant la pandémie, de nombreux efforts ont été déployés afin d'augmenter la fréquence des communications et des échanges avec les employés pour suivre l'évolution de la gestion de la situation liée à la COVID-19 et mesurer le niveau de bien-être des employés.</p> <p>Des mesures de soutien relatives à la pandémie ont été déployées pour les employés : la protection des emplois et le maintien de l'exercice de gestion salariale, l'organisation du travail à distance pour plus de 13 000 employés, la mise en place de mesures sanitaires dans l'ensemble des installations de la Banque, la bonification du compte et des services bien-être (conférence sur la gestion du stress, accès à de nouveaux outils et services pour une meilleure santé mentale) et le paiement d'une indemnité temporaire de 50 \$ / jour pour les employés dont la présence physique était requise au travail.</p> <p>En 2020, l'attention a été portée sur le lancement de la nouvelle marque employeur et de nouvelles pratiques de recrutement pour favoriser la diversité et l'atteinte des cibles établies, ainsi que le déploiement de nouveaux outils de travail collaboratif. De plus, la Banque a continué de déployer des initiatives pour soutenir la collaboration et la connectivité, pour promouvoir la diversité et pour maintenir un haut niveau de mobilisation en cette période difficile.</p>

7. Rémunération des membres de la haute direction

Indicateurs de performance et résultats 2020 (suite)

Pilier de responsabilité sociale	Résultat obtenu	Réalisations
Clients		
Importance accordée à l'humain d'abord et sur l'expérience client afin de bâtir des relations à long terme avec les clients	✓	<p>La mission commune a été au cœur de la réponse de la Banque à la pandémie avec laquelle tout le monde doit composer depuis le mois de mars 2020. La Banque a fait preuve de résilience et a travaillé fort à tous les niveaux de l'entreprise pour poursuivre les livraisons et accélérer celles qui permettaient d'appuyer ses clients dans un moment critique.</p> <p>Des mesures de soutien relatives à la pandémie ont été déployées pour les clients : le report des versements hypothécaires, du paiement mensuel minimal dû pour les cartes de crédit et du paiement sur les assurances en plus d'offrir des réductions des primes d'assurance pour les particuliers, la mise sur pied de programmes d'actions concertées et de crédit aux entreprises, d'un moratoire sur les remboursements de capital sur les prêts et du compte d'urgence pour les petites et moyennes entreprises (PME) et organismes à but non-lucratif (OBNL) pour le secteur Entreprises et Assurances, et finalement, le lancement d'une série de contenus pour répondre aux questions des clients dans le contexte de la pandémie.</p> <p>La Banque a dépassé la cible de croissance du taux net de recommandation déjà ambitieuse qu'elle s'était fixée.</p> <p>Plusieurs initiatives ont été menées en 2020 pour faire en sorte que la Banque demeure le partenaire financier par excellence des clients dans la réalisation de leurs idées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelle campagne de marque axée sur le conseil : « Pour vos questions, on est là » • Mise sur pied d'une approche spéciale pour les aînés (traitement prioritaire des appels et contact proactif) • Élargissement de l'offre en libre-service et bonification de l'offre aux professionnels • Déploiement de nouveaux outils technologiques et plateformes ainsi que des processus et modèles opérationnels simplifiés • Lancement du Fonds croissance PME Banque Nationale en partenariat avec le gouvernement du Québec pour soutenir la relance économique • Poursuite du déploiement progressif de la nouvelle expérience en succursale et de la littérature financière, et continuation des travaux en matière d'intelligence artificielle • Nombreux partenariats avec des fintechs canadiennes pour appuyer notre transformation
Collectivité, environnement et gouvernance		
Engagement de la Banque dans la collectivité et intégration des critères ESG	✓	<p>La Banque se consacre entièrement à mettre en œuvre ses principes directeurs en matière environnementale, sociale et de gouvernance dans le but de développer une économie verte, d'enrichir les communautés dans lesquelles elle fait affaire et de respecter les normes les plus strictes en matière de gouvernance d'entreprise.</p> <p>La Banque est fièrement devenue signataire des Principes d'autonomisation des femmes de l'ONU en 2020, renforçant ainsi son engagement envers l'égalité des femmes. Elle a également signé l'engagement de l'Initiative BlackNorth et fait équipe avec le gouvernement du Canada pour lancer le premier Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires du Canada. Il ne s'agit là que de quelques-unes des mesures prises par la Banque afin de bâtir un avenir meilleur pour toutes ses parties prenantes.</p> <p>En 2020, les membres de la haute direction ont fixé des objectifs de diversité et d'inclusion sur trois ans, tant pour les Dirigeants que pour les employés. Ces objectifs comprennent notamment des engagements envers les membres des diverses communautés. D'un point de vue environnemental, la Banque a annoncé s'être fixé une cible pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 25 % d'ici la fin de 2025, par rapport aux niveaux de 2019.</p> <p>La Banque s'engage à avoir un impact positif dans la vie des gens en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'engageant dans la communauté – en 2020, des millions de dollars ont été versés dans la collectivité sous forme de dons pour soutenir les communautés plus vulnérables touchées par la pandémie et les organismes de santé mentale, de commandites, de collectes de fonds soutenant ainsi des centaines d'organismes au pays • stimulant le développement économique – par l'ouverture d'un nouveau centre d'appels à Sherbrooke créant 200 emplois avec des retombées économiques d'au moins 10 M\$ par année dans la région, en créant le Fonds croissance PME Banque Nationale en partenariat avec le gouvernement du Québec afin de soutenir la relance économique et la transformation numérique des PME, en investissant dans ses installations (67 M\$), et en achetant des biens et services (1,2 G\$) • promouvant la diversité et l'inclusion – en offrant du soutien actif aux femmes, aux communautés culturelles et à la communauté LGBTQ+ • travaillant au développement d'une économie verte – en réduisant l'empreinte environnementale dans l'ensemble de ses secteurs d'activités, dans la construction de son nouveau siège social écoresponsable selon les normes les plus élevées en matière de construction durable, de santé et de bien-être de ses occupants et en étant titulaire de plusieurs certifications LEED^{MD}

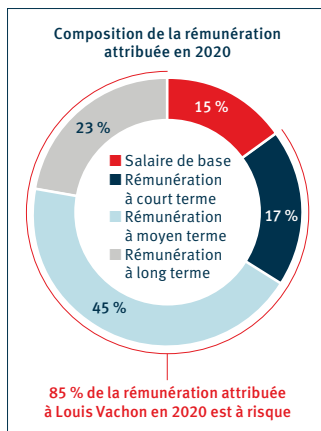
7. Rémunération des membres de la haute direction

Rémunération cible et attribution liée à la rémunération incitative en 2020

Aucun changement n'a été apporté à la rémunération totale directe cible de Louis Vachon depuis 2014. Pour établir la rémunération variable de Louis Vachon pour l'exercice 2020, le comité de ressources humaines a tenu compte non seulement de la bonne performance de la Banque dans un contexte difficile, mais également du leadership exercé par Louis Vachon dans l'établissement de la mission commune, dans l'effort continu de transformation organisationnelle ainsi que de sa capacité à mobiliser les employés à bâtir une organisation très performante et capable de s'adapter au changement.

Compte tenu de la performance de la Banque et du programme de rémunération incitative à 73 % de la cible, la rémunération totale directe versée s'est établie à 94 % de la cible en 2020, conformément à la recommandation du comité de ressources humaines et à l'approbation du Conseil :

	Rémunération totale directe cible		Rémunération totale directe attribuée	
	(\$)	% du salaire	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	1 125 000	s.o.	1 125 015	15
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	1 687 500	150	1 231 875	17
Rémunération à moyen terme (UAP)	3 375 000	300	3 375 000	45
Rémunération à long terme (Options)	1 687 500	150	1 687 520	23
Total	7 875 000		7 419 410	100

**Exigences en matière d'actionariat**

En date du 31 octobre 2020, Louis Vachon respectait les exigences en matière d'actionariat de 7 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Louis Vachon à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 63,94 \$. De plus, le président et chef de la direction devra respecter les exigences relatives à l'actionariat pendant un an suivant son départ à la retraite.

Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
19 027 976 \$	0 \$	10 922 205 \$	0 \$	37 525 824 \$	67 476 006 \$	60,0 fois

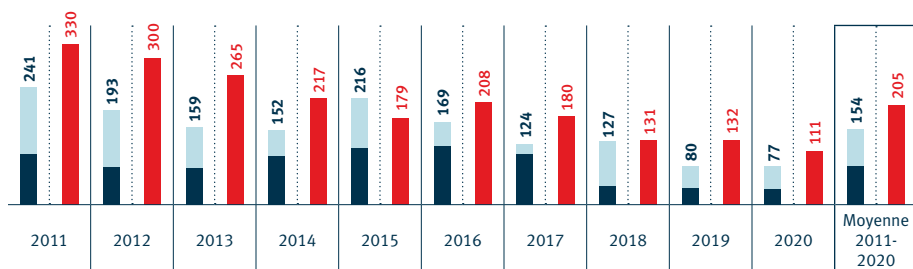
7. Rémunération des membres de la haute direction

Lien rémunération-rendement du président et chef de la direction

Une portion importante de la rémunération directe du président et chef de la direction est assujettie au rendement financier et boursier de la Banque. En effet, la valeur réelle moyenne d'un montant de 100 \$ attribué annuellement à Louis Vachon, à titre de président et chef de la direction, sous forme de rémunération directe au cours des dix dernières années, s'élevait à 154 \$ en date du 31 décembre 2020. 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 205 \$. Le Conseil est donc satisfait de l'approche de rémunération de la Banque, laquelle favorise la création de valeur à long terme pour les Actionnaires.

Le graphique ci-dessous illustre l'historique du lien entre la rémunération directe attribuée au président et chef de la direction depuis 2011 et le rendement total aux actionnaires de la Banque. Pour chacun des exercices, nous indiquons :

- Valeur au 31 décembre 2020 d'une tranche de 100 \$ versée en rémunération directe à Louis Vachon à chaque exercice
- Rémunération encaissée ⁽¹⁾
- Rémunération encaissable et encore à risque ⁽²⁾
- Valeur au 31 décembre 2020 d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque effectué le premier jour de l'exercice



Le tableau ci-dessous illustre plus précisément la rémunération directe attribuée à Louis Vachon à chaque exercice et la valeur de la rémunération directe réelle en date du 31 décembre 2020.

Exercice	Valeur de la rémunération directe au moment de l'attribution ⁽¹⁾ (M\$)	Valeur de la rémunération directe réelle ⁽²⁾ en date du 31 décembre 2020 (M\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Louis Vachon	Actionnaires de la Banque
2011	7,44	17,45	29 oct. 2010 - 31 déc. 2020	241	330
2012	5,53	13,79	31 oct. 2011 - 31 déc. 2020	193	300
2013	5,43	11,37	31 oct. 2012 - 31 déc. 2020	159	265
2014	8,15	12,54	31 oct. 2013 - 31 déc. 2020	152	217
2015	9,06	16,91	31 oct. 2014 - 31 déc. 2020	216	179
2016	9,08	12,81	31 oct. 2015 - 31 déc. 2020	169	208
2017	9,01	10,65	31 oct. 2016 - 31 déc. 2020	124	180
2018	3,02	10,28	31 oct. 2017 - 31 déc. 2020	127	131
2019	2,58	6,12	31 oct. 2018 - 31 déc. 2020	80	132
2020	2,36	5,70	31 oct. 2019 - 31 déc. 2020	77	111
			Moyenne 2011 - 2020	154	205

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

7. Rémunération des membres de la haute direction


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

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

Faits saillants et réalisations 2020

Sous la direction et le leadership de Ghislain Parent, la Banque a enregistré des résultats conformes pour quatre des cinq objectifs à moyen terme, et ce malgré le contexte sans précédent de l'exercice 2020, et a atteint les objectifs stratégiques suivants :

- Le résultat net de la Banque pour l'exercice 2020 se chiffre à 2 083 M\$, en baisse par rapport à 2 322 M\$ pour l'exercice 2019. Malgré une croissance du résultat avant dotation aux pertes de crédit et charge d'impôts en 2020 par rapport à 2019, la cible n'a pas été atteinte essentiellement en raison de l'augmentation considérable des dotations aux pertes de crédit au cours de l'exercice à la suite de la détérioration importante des perspectives macroéconomiques causée par la COVID-19 et des répercussions anticipées sur les clients.
- Le ratio des fonds propres CET1, le ratio des fonds propres de catégorie 1 et le ratio du total des fonds propres s'établissent, respectivement, à 11,8 %, à 14,9 % et à 16,0 % au 31 octobre 2020, soit au-delà des exigences réglementaires.
- Le ratio d'efficacité a continué à s'améliorer et se chiffre à 53,7 % pour l'exercice 2020, comparativement à 54,5 % en 2019.
- En 2020, la Banque a augmenté son dividende par action de 7 % et a redonné aux Actionnaires 30 M\$ en capital supplémentaire par le biais de rachats d'actions. Ces rachats ont été effectués avant le 13 mars 2020, date à laquelle le BSIF a abaissé la réserve pour stabilité intérieure et a indiqué qu'il s'attendait à ce que toutes les banques interrompent toute augmentation de dividendes et tout rachat d'actions.
- Le ratio de liquidité à court terme moyen de la Banque au cours du trimestre terminé le 31 octobre 2020 est de 161 %, bien au-delà de l'exigence réglementaire de 100 %, ce qui démontre que la position de liquidité de la Banque est solide.
- Le secteur du Financement spécialisé aux États-Unis et International, dirigé par Ghislain Parent, a affiché un résultat net de 352 M\$ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020, par rapport à 279 M\$ pour l'exercice 2019. Le revenu total du secteur se chiffre à 820 M\$, contre 715 M\$ en 2019, une croissance de 15 % qui s'explique principalement par la hausse des revenus de la filiale ABA Bank.
- Le projet de construction du nouveau siège social de la Banque à Montréal, sous la responsabilité de M. Parent, évolue selon les attentes.
- La conception et le fonctionnement des contrôles internes à l'égard de l'information financière ainsi que les procédures de communication de cette information, ont été évalués conformément à la réglementation en valeurs mobilières et ont été jugés satisfaisants.

Rémunération cible pour 2020

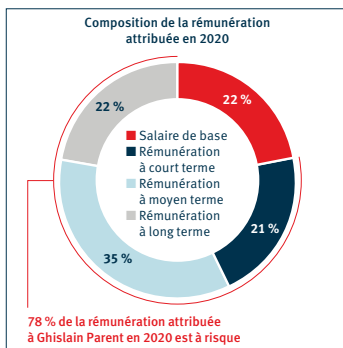
La rémunération totale directe cible de Ghislain Parent est demeurée inchangée en 2020.

Performance et attributions liées à la rémunération incitative en 2020

Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Ghislain Parent pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2020. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération totale directe cible 2020		Rémunération totale directe attribuée 2020	
	(\$)	% du salaire	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaires de base	450 000	s.o.	450 006	22
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	585 000	130	427 050	21
Rémunération à moyen terme (UAP)	720 000	160	720 000	35
Rémunération à long terme (Options)	450 000	100	315 025	15
Rémunération à long terme (UAD) ⁽¹⁾	s.o.	s.o.	135 000	7
Total	2 205 000		2 047 081	100

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


Exigences en matière d'actionariat

En date du 31 octobre 2020, Ghislain Parent respectait les exigences en matière d'actionariat de 4 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Ghislain Parent à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 63,94 \$.

Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
383 640 \$	2 490 003 \$	2 330 070 \$	0 \$	2 597 849 \$	7 801 562 \$	17,3 fois

7. Rémunération des membres de la haute direction


LAURENT FERREIRA
 Chef de l'exploitation

Laurent Ferreira a été nommé au poste de chef de l'exploitation le 1^{er} février 2021. À titre de chef de l'exploitation, M. Ferreira fournira un leadership stratégique en appui aux activités des services bancaires aux Particuliers et aux Entreprises, à la Gestion de patrimoine ainsi qu'aux Marchés financiers. Il sera également responsable des secteurs Opérations et Technologie de l'information.

Laurent Ferreira et Denis Girouard occupaient conjointement les postes de premiers vice-présidents à la direction et cochef, Marchés financiers depuis le 1^{er} novembre 2018. En 2020, ils ont été responsables des services bancaires de gros à la Banque et de la trésorerie, notamment des services de banque d'affaires, des services bancaires aux grandes entreprises, des titres de participation, des titres à revenu fixe et des produits dérivés. Laurent Ferreira et Denis Girouard s'occupaient également du mandat du Bureau de la transformation de la Banque et étaient donc responsables du portefeuille d'initiatives stratégiques de la Banque visant à propulser l'efficacité, la simplicité, l'innovation et le changement culturel à l'échelle de l'organisation. Ils sont membres du Bureau de la présidence de la Banque.


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

Depuis le 1^{er} février 2021, Denis Girouard assume seul la direction des Marchés financiers à titre de premier vice-président à la direction.

Depuis le 1^{er} février 2021, Denis Girouard assume seul la direction des Marchés financiers à titre de premier vice-président à la direction.

Faits saillants et réalisations 2020

Malgré la pandémie, le secteur des Marchés financiers a obtenu d'excellents résultats en 2020. Toutefois, la hausse de tous les types de revenus du secteur est atténuée en partie par l'augmentation des dotations aux pertes de crédit enregistrées au cours de l'exercice à la suite de la détérioration importante des perspectives macroéconomiques causées par la COVID-19 et de répercussions anticipées sur les clients du secteur. Les revenus des marchés mondiaux sont en hausse compte tenu de l'augmentation des revenus sur les titres de participation et sur les titres à revenus fixes ainsi que de l'augmentation des revenus sur les contrats sur produits de base et devise. Les revenus des services financiers aux entreprises et services de banque d'investissement ont augmenté en raison de la hausse des revenus liés aux activités sur les marchés des capitaux, notamment des émissions d'obligations des gouvernements, ainsi que des revenus liés aux activités de fusion et acquisition.

- Le résultat net du secteur des Marchés financiers se chiffre à 740 M\$ pour l'exercice 2020, soit une hausse de 5 % par rapport à 2019.
- Le ratio total s'établit à 2 054 M\$ contre 1 751 M\$, une hausse de 303 M\$ par rapport à l'exercice 2019.
- Le ratio d'efficacité se chiffre à 39,4 % en 2020 comparativement à 42,5 %⁽¹⁾ en 2019.
- Le secteur des marchés financiers demeure au premier rang pour l'émission de titres de créance de gouvernements et ce, grâce entre autres aux mandats de chef de file et cochef de file de plusieurs émissions d'obligations hypothécaires du Canada avec un total de 30,5 G\$ et de cochef de file de la plus importante émission en dollars américains jamais réalisée par la province de Québec de 3,25 G\$ US.
- En 2020, le secteur des Marchés financiers, sous la direction de Laurent Ferreira et de Denis Girouard, a renforcé ses relations avec les réseaux internationaux grâce à l'émission de plus de 1,5 G\$ de billets à l'extérieur du Canada, auprès d'une variété d'investisseurs de plus en plus diversifiés.
- Le secteur est le plus important teneur de marché pour les fonds négociés en bourse (FNB) au Canada et grâce au déploiement de la prochaine génération de systèmes de négociation, nous renforçons notre position de chef de file.
- Le secteur a su agir comme partenaire stratégique pour les clients en accroissant sa présence dans les services-conseils, par exemple comme co-conseiller financier auprès du Cirque du Soleil inc. relativement à son processus de restructuration ou auprès de SSR Mining relativement à sa fusion avec Alacer Gold Corp.

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

(1) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019, certains montants ont été reclassés par rapport à ceux présentés précédemment.

Rémunération cible pour 2020

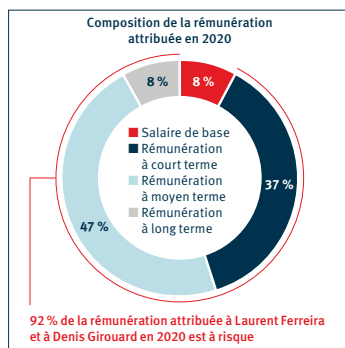
La rémunération totale directe cible de Laurent Ferreira et de Denis Girouard est demeurée inchangée en 2020.

Performance et attributions liées à la rémunération incitative en 2020

Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance distinctive et les réalisations de Laurent Ferreira et Denis Girouard pour établir leur rémunération variable pour l'exercice 2020. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération totale directe cible 2020		Rémunération totale directe attribuée 2020	
	(\$)	% du salaire	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	450 000	s.o.	450 006	8
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	2 345 000	988 ⁽¹⁾	2 117 750	37
Rémunération à moyen terme (UAR)	2 100 000	s.o. ⁽¹⁾	1 759 125	30
Rémunération à moyen terme (UAP)	967 500	215	967 500	17
Rémunération à long terme (Options)	450 000	100	450 009	8
Total	6 312 500		5 744 390	100

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


Exigences en matière d'actionnariat

En date du 31 octobre 2020, Laurent Ferreira et Denis Girouard respectaient les exigences en matière d'actionnariat de 4 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Laurent Ferreira et de Denis Girouard à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 63,94 \$.

	Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
Laurent Ferreira	2 966 816 \$	0 \$	2 113 974 \$	5 929 501 \$	1 393 974 \$	12 404 264 \$	27,6 fois
Denis Girouard	1 918 200 \$	0 \$	3 131 032 \$	4 299 408 \$	2 515 525 \$	11 864 165 \$	26,4 fois

7. Rémunération des membres de la haute direction

**MARTIN GAGNON**

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

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

Faits saillants et réalisations 2020

Le secteur de Gestion de patrimoine, sous la direction de Martin Gagnon, est le chef de file au Québec et est solidement implanté à l'échelle du Canada avec un positionnement différencié. Le mixte d'affaires du secteur et la stratégie centrée sur les interactions avec les clients, le tout soutenu par les choix stratégiques et technologiques faits par le passé, se sont avérés efficaces en 2020. Au début de la pandémie, le volume de transactions a été élevé, ce qui a contrebalancé les reculs enregistrés sur les marchés. Au deuxième trimestre, les actifs sous administration et sous gestion sont revenus à leurs niveaux d'avant la crise. Malgré l'environnement imprévisible, le secteur de Gestion de patrimoine a connu une bonne performance en 2020 :

- Le résultat net du secteur de Gestion de patrimoine s'éleva à 539 M\$ pour l'exercice 2020, en hausse de 45 M\$ ou 9 % par rapport à 494 M\$⁽¹⁾ pour 2019.
- Le revenu total du secteur a augmenté de 112 M\$ pour atteindre 1 855 M\$ pour l'exercice 2020, comparativement à 1 743 M\$ en 2019.
- Enfin, le ratio d'efficacité pour l'exercice 2020 s'améliore de 1,5 point de pourcentage pour s'établir à 60,1 %, comparativement à 61,6 %⁽¹⁾ en 2019.
- Au 31 octobre 2020, les actifs sous administration et sous gestion totalisent 596,7 G\$, en hausse de 31,3 G\$ ou 5,5 % par rapport au 31 octobre 2019, en raison des entrées nettes dans les diverses solutions et de la hausse des cours boursiers au cours de l'exercice 2020.

Principales réalisations stratégiques du secteur de Gestion de patrimoine :

- Création de contenu numérique pour accompagner les clients dans la crise de la COVID-19.
- Poursuite du déploiement d'une stratégie axée sur les objectifs et les étapes de vie.
- Lancement des fonds négociés en bourse (FNB) Banque Nationale Investissements inc.
- Progression des ventes croisées en partenariat avec les autres secteurs de la Banque.
- Forte croissance des services rendus par la Banque aux firmes indépendantes.
- Adaptation exceptionnelle de nos façons de travailler et de communiquer en période de pandémie grâce à l'implantation accélérée et l'adoption des outils de travail à distance.

(1) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019, certains montants ont été reclassés par rapport à ceux présentés précédemment.

Rémunération cible pour 2020

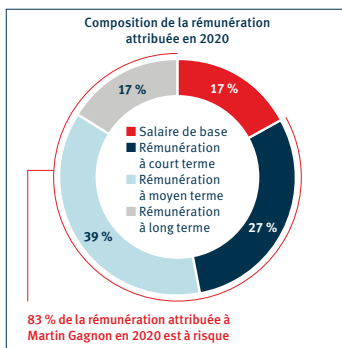
La rémunération totale directe cible de Martin Gagnon est demeurée inchangée en 2020.

Performance et attributions liées à la rémunération incitative en 2020

Le comité de ressources humaines a pris en compte la performance globale et les réalisations de Martin Gagnon pour établir la rémunération variable pour l'exercice 2020. Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément aux résultats du programme de rémunération variable à court terme et à la recommandation du comité de ressources humaines :

	Rémunération totale directe cible 2020		Rémunération totale directe attribuée 2020	
	(\$)	% du salaire	(\$)	(%)
Rémunération fixe				
Salaire de base	475 000	s.o.	475 015	17
Rémunération variable				
Rémunération à court terme	997 500	210	728 175	27
Rémunération à moyen terme (UAP)	1 068 750	225	1 068 750	39
Rémunération à long terme (Options)	475 000	100	332 519	12
Rémunération à long terme (UAD) ⁽¹⁾	s.o.	s.o.	142 500	5
Total	3 016 250		2 746 959	100

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

**Exigences en matière d'actionariat**

En date du 31 octobre 2020, Martin Gagnon respectait les exigences en matière d'actionariat de 4 fois le salaire de base moyen des trois dernières années. Le tableau suivant présente l'avoir de Martin Gagnon à cette date en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 63,94 \$.

Total actions	UAD	UAP	UAR	Plus-value des options acquises	Valeur totale	Multiple réel
960 563 \$	1 132 231 \$	3 458 698 \$	0 \$	2 718 805 \$	8 270 298 \$	17,4 fois

7. Rémunération des membres de la haute direction

Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés

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

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽¹⁾⁽⁵⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$) ⁽⁷⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁸⁾	Rémunération totale (\$) ⁽⁹⁾
					Plans incitatifs annuels (\$) ⁽⁶⁾	Plans incitatifs à long terme (\$) ⁽⁶⁾			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2020	1 125 015	3 375 000	1 687 520	1 231 875	–	918 000	3 693	8 341 103
	2019	1 125 015	3 375 000	1 687 531	1 451 250	–	751 000	4 074	8 393 870
	2018	1 125 015	3 375 000	1 687 503	1 890 000	–	788 000	4 768	8 870 286
Ghislain Parent Chef des finances et premier vice-président à la direction, Finances	2020	450 006	855 000	315 025	427 050	–	164 000	837	2 211 918
	2019	450 006	855 000	315 024	503 100	–	139 000	924	2 263 054
	2018	450 006	855 000	315 025	655 200	–	154 000	1 006	2 430 237
Laurent Ferreira ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ Chef de l'exploitation	2020	450 006	2 726 625	450 009	2 117 750	–	170 000	1 458	5 915 848
	2019	450 006	2 694 658	450 010	2 096 452	–	136 000	816	5 827 943
Denis Girouard ⁽⁹⁾ Premier vice-président à la direction, Marchés financiers	2020	450 006	2 726 625	450 009	2 117 750	–	251 000	1 334	5 996 724
	2019	450 006	2 694 658	450 010	2 096 452	–	213 000	1 631	5 905 758
	2018	450 006	3 282 297	450 023	2 488 198	–	223 000	1 977	6 895 501
Martin Gagnon Coprésident et cochef de la direction, Financière Banque Nationale; premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine	2020	475 015	1 211 250	332 519	728 175	–	97 000	2 500	2 846 459
	2019	475 015	1 211 250	332 530	857 850	–	74 000	2 436	2 953 081
	2018	475 015	1 211 250	332 525	1 117 200	–	85 000	2 436	3 223 426

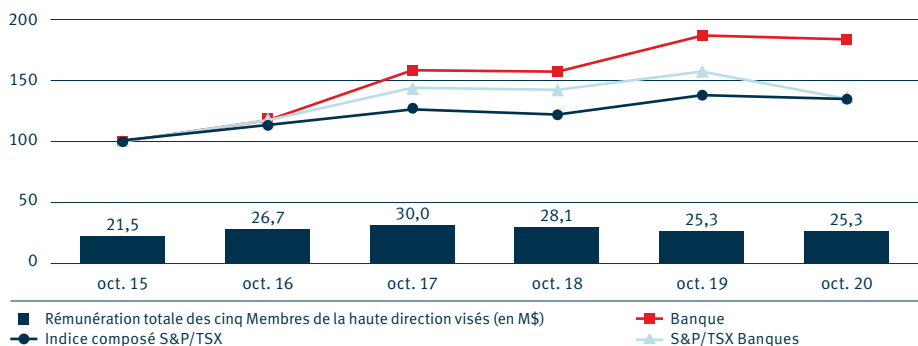
7. Rémunération des membres de la haute direction

- (1) Les attributions à base d'actions et à base d'options rapportées au tableau sommaire de la rémunération représentent les derniers octrois approuvés.
- (2) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération variable à moyen terme à base d'actions. Cette rémunération est versée sous forme d'UAP. La valeur de chaque UAP, octroyée le 8 décembre 2020, a été fixée en fonction d'un prix d'octroi correspondant à la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, soit 72,76 \$. 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 2020 est de 46 385 à Louis Vachon, 9 896 à Ghislain Parent, 13 297 à Laurent Ferreira, 13 297 à Denis Girouard et 14 689 à Martin Gagnon.
- (3) Ghislain Parent et Martin Gagnon ont choisi de recevoir une portion, soit 30 %, de leur rémunération variable à long terme sous forme d'UAD. La valeur de chaque UAD a été fixée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 8 décembre 2020, soit 71,55 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de quatre ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAD attribuées à Ghislain Parent en décembre 2020 est de 1 887 alors que le nombre d'UAD attribuées à Martin Gagnon est de 1 992.
- (4) Une portion de la rémunération à court terme de Laurent Ferreira et de Denis Girouard a été attribuée en UAR afin de respecter le niveau de rémunération différée visé. La valeur de chaque UAR octroyée le 8 décembre 2020, a été fixée en fonction de la moyenne des 10 jours de bourse précédant le 6^e jour ouvrable de décembre, soit 72,76 \$. La juste valeur de l'attribution est égale à la juste valeur comptable, mais cette dernière est amortie sur une période de trois ans selon la méthode dégressive. Le nombre d'UAR attribuées à Laurent Ferreira et à Denis Girouard en décembre 2020 est de 24 177.
- (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 2020 a été estimée à 7,58 \$ ou 10,6 % (ce qui représente la moyenne des pourcentages estimés selon le modèle Black-Scholes de 2018 à 2020 du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédant la date d'attribution du 8 décembre 2020, soit 71,55 \$, en utilisant une hypothèse d'une durée de vie de 10 ans).
De plus, les hypothèses utilisées pour établir la juste valeur d'attribution, à des fins de rémunération, diffèrent de celles qui sont utilisées dans les notes complémentaires aux états financiers de la Banque. En effet, selon les normes internationales d'information financière, les options d'achat d'actions doivent être traitées comme une dépense dans les états financiers. Dans cette optique, différentes hypothèses sont utilisées pour arriver au facteur Black-Scholes approprié, notamment une durée de vie de l'option de sept ans (au lieu de 10 ans) qui reflète l'historique de levée des participants au régime et le taux d'annulation dû à des départs. Ainsi, la valeur comptable d'une option attribuée en décembre 2020 a été établie à 11,52 % de la valeur de l'action (71,55 \$), soit un montant par option de 0,69 \$ 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 rémunératoire au cours de l'exercice, et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau « Régimes de retraite à prestations déterminées » de la présente partie de la Circulaire.
- (8) Les montants représentent la valeur des avantages accessoires sur les produits bancaires et les primes d'assurances ainsi que les cotisations versées par la Banque au régime d'acquisition d'actions (RAA). Les Membres de la haute direction visés participent au RAA selon les mêmes modalités que l'ensemble des employés alors que la contribution de l'employeur équivaut à 25 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année. La valeur des autres avantages imposables n'est pas présentée puisqu'ils totalisent moins de 50 000 \$ et 10 % du salaire de chaque Membre de la haute direction visé.
- (9) Avant le 1^{er} février 2021, Laurent Ferreira et Denis Girouard codirigeaient le leadership du secteur des Marchés financiers.
- (10) Aucune donnée historique antérieure à 2019 n'est incluse pour Laurent Ferreira, qui est devenu Membre de la haute direction visé de la Banque en 2019.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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 2015 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 2015 et 2020, la rémunération des Membres de la haute direction est restée stable, comparativement à une hausse annualisée du Rendement total à l'actionnaire de près de 12,9 %.

Rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$

	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017	oct. 2018	oct. 2019	oct. 2020
Banque	100,00 \$	116,21 \$	158,28 \$	157,06 \$	186,68 \$	183,79 \$
Sous-indice des banques S&P/TSX	100,00 \$	116,68 \$	143,55 \$	141,99 \$	156,55 \$	135,31 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	112,71 \$	125,65 \$	121,37 \$	137,45 \$	134,29 \$

Le graphique ci-dessus indique que l'action de la Banque a généré un rendement cumulatif total de 183,79 % entre 2015 et 2020. Le rendement total du titre de la Banque est largement supérieur à ceux du sous-indice des banques du S&P/TSX et de l'indice composé du S&P/TSX.

Rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés

	oct. 2015	oct. 2016	oct. 2017	oct. 2018	oct. 2019	oct. 2020
Rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés (M\$)	21,5	26,7	30,0	28,1	25,3	25,3
Ratio rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés au Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires utilisés aux fins du PRI	1,4 %	1,7 %	1,6 %	1,4 %	1,2 %	1,2 %

L'histogramme présente la rémunération totale attribuée aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice. La progression de la rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visés présentés dans la Circulaire entre 2015 et 2016 s'explique par l'ajout du poste de chef de la transformation et premier vice-président à la direction, occupé par Ricardo Pascoe jusqu'en 2019 et par la nomination de Denis Girouard comme leader du secteur des Marchés financiers, en remplacement de Ricardo Pascoe. Malgré qu'il y ait eu certains autres changements parmi les Membres de la haute direction visés depuis 2015, la variation dans la valeur de la rémunération totale d'une année à l'autre s'explique principalement par le niveau d'atteinte du PRI (variant entre 73 % à 143 %). La variation du ratio de la rémunération totale des cinq Membres de la haute direction visée comparée au bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires, s'explique également par le niveau d'atteinte du PRI dont la principale mesure financière utilisée pour le calculer est le bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

Le tableau suivant présente, pour chaque Membre de la haute direction visé, toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice terminé le 31 octobre 2020.

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
		Titres sous-jacents aux options non exercés (#)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés ⁽¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)	
Louis Vachon	8 déc. 2010	283 840	34,34	8 déc. 2020	8 403 083	–	–	–	
	14 déc. 2011	266 672	34,09	14 déc. 2021	7 961 493	–	–	–	
	12 déc. 2012	248 296	38,36	12 déc. 2022	6 351 412	–	–	–	
	10 déc. 2013	222 472	44,96	10 déc. 2023	4 223 631	–	–	–	
	10 déc. 2014	185 240	47,93	10 déc. 2024	2 965 692	–	–	–	
	9 déc. 2015	266 588	42,17	9 déc. 2025	5 803 621	–	–	–	
	12 déc. 2016	220 304	54,69	12 déc. 2026	2 037 812	–	–	–	
	11 déc. 2017	219 156	64,14	11 déc. 2027	–	60 150	3 846 020	–	
	11 déc. 2018	224 104	58,79	11 déc. 2028	1 154 136	61 214	3 914 049	–	
9 déc. 2019	207 824	71,86	9 déc. 2029	–	49 455	3 162 137	–		
Total		2 344 496			38 900 879	170 820	10 922 206	–	
Ghislain Parent	8 déc. 2010	–	34,34	8 déc. 2020	–	–	–	497 048	
	14 déc. 2011	–	34,09	14 déc. 2021	–	–	–	878 318	
	12 déc. 2012	–	38,36	12 déc. 2022	–	–	–	281 100	
	10 déc. 2013	11 152	44,96	10 déc. 2023	211 721	–	–	230 060	
	10 déc. 2014	43 908	47,93	10 déc. 2024	702 967	–	–	–	
	9 déc. 2015	63 192	42,17	9 déc. 2025	1 375 690	–	–	–	
	12 déc. 2016	36 556	54,69	12 déc. 2026	338 143	647	41 357	124 071	
	11 déc. 2017	40 912	64,14	11 déc. 2027	–	14 024	896 721	76 237	
	11 déc. 2018	41 836	58,79	11 déc. 2028	215 455	14 935	954 975	39 993	
9 déc. 2019	38 796	71,86	9 déc. 2029	–	12 515	800 195	–		
Total		276 352			2 843 976	42 121	2 693 248	2 126 827	
Laurent Ferreira	10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	422 378	–	–	–	
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	351 516	–	–	–	
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	429 914	–	–	–	
	12 déc. 2016	16 320	54,69	12 déc. 2026	150 960	–	–	–	
	11 déc. 2017	16 236	64,14	11 déc. 2027	–	23 021	1 471 934	–	
	11 déc. 2018	59 764	58,79	11 déc. 2028	307 785	63 291	4 046 836	–	
	9 déc. 2019	55 420	71,86	9 déc. 2029	–	39 485	2 524 704	–	
Total		211 692			1 662 552	125 797	8 043 474	–	
Denis Girouard	8 déc. 2010	5 420	34,34	8 déc. 2020	160 459	–	–	–	
	14 déc. 2011	11 064	34,09	14 déc. 2021	330 316	–	–	–	
	12 déc. 2012	19 864	38,36	12 déc. 2022	508 121	–	–	–	
	10 déc. 2013	22 248	44,96	10 déc. 2023	422 378	–	–	–	
	10 déc. 2014	21 956	47,93	10 déc. 2024	351 516	–	–	–	
	9 déc. 2015	19 748	42,17	9 déc. 2025	429 914	–	–	–	
	12 déc. 2016	34 000	54,69	12 déc. 2026	314 500	–	–	–	
	11 déc. 2017	58 444	64,14	11 déc. 2027	–	31 186	1 994 034	–	
	11 déc. 2018	59 764	58,79	11 déc. 2028	307 785	45 538	2 911 702	–	
	9 déc. 2019	55 420	71,86	9 déc. 2029	–	39 486	2 524 704	–	
	Total		307 928			2 824 988	116 210	7 430 440	–
Martin Gagnon	14 déc. 2011	9 024	34,09	14 déc. 2021	269 412	–	–	–	
	12 déc. 2012	28 398	38,36	12 déc. 2022	726 421	–	–	–	
	10 déc. 2013	24 920	44,96	10 déc. 2023	473 106	–	–	184 048	
	10 déc. 2014	26 896	47,93	10 déc. 2024	430 605	–	–	181 409	
	9 déc. 2015	21 188	42,17	9 déc. 2025	461 263	–	–	107 943	
	12 déc. 2016	43 408	54,69	12 déc. 2026	401 524	768	49 111	147 334	
	11 déc. 2017	43 184	64,14	11 déc. 2027	–	20 306	1 298 379	80 472	
	11 déc. 2018	44 160	58,79	11 déc. 2028	227 424	21 365	1 366 092	42 214	
	9 déc. 2019	40 952	71,86	9 déc. 2029	–	17 734	1 133 927	–	
	Total		282 130			2 989 754	60 173	3 847 509	743 420

- (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 2020, soit 63,94 \$, 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 2020, soit 63,94 \$.

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 2020.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Louis Vachon	3 914 553	6 570 805	1 231 875
Ghislain Parent	809 226	1 387 122	427 050
Laurent Ferreira	423 355	6 840 034	2 117 750
Denis Girouard	570 078	5 107 402	2 117 750
Martin Gagnon	544 265	2 281 581	728 175

- (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 71,15 \$ alors que le prix de levée des options variait de 42,17 \$ à 64,14 \$.
- (2) Le montant représente la valeur des unités d'actions à la date d'acquisition des droits, calculée selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition pour les UAD, ou selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 10 jours précédant la date d'acquisition pour les UAR et UAP.
- (3) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2020 et versées en espèces.

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

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

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

- 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
 - Au cours de l'exercice 2020, le Conseil a modifié le Régime d'options pour (i) prolonger le délai accordé pour lever les options en cas de départ volontaire à 90 jours, (ii) préciser la liste des personnes physiques ou morales dont les activités sont en concurrence avec celles de la Banque, (iii) retirer les modalités en lien avec l'acquisition des options octroyées et le délai d'exercice des options acquises spécifiques à un évènement d'invalidité de plus de vingt-quatre mois, et (iv) apporter diverses modifications administratives au Régime d'options.

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.

Le tableau ci-dessous est présenté conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières et fait état de la situation du Régime d'options en date du 31 octobre 2020.

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	11 425 403	53,96 \$	5 940 302
Nombre de titres divisé par le nombre d'actions en circulation au 31 octobre 2020, soit 335 508 000	3,41 %	–	1,77 %

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, les offres excédentaires et le taux d'épuisement du régime d'options d'achat d'actions pour les trois derniers exercices, conformément aux exigences de la législation canadienne en valeurs mobilières.

	2020	2019	2018
Dilution : nombre d'options en circulation divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé soit 335 508 000	3,41 %	3,61 %	3,85 %
Offre excédentaire : nombre d'options en circulation plus le nombre d'options restant à émettre, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	5,18 %	5,87 % ⁽¹⁾	6,67 % ⁽¹⁾
Taux d'épuisement : nombre d'options octroyées durant l'exercice (1 789 280) divisé par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation durant l'exercice visé	0,53 %	0,63 %	0,54 %

(1) Pour les exercices 2019 et 2018, les pourcentages ont été ajustés par rapport à ceux présentés précédemment.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Régimes de retraite des Membres de la haute direction visés

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

Définition des régimes	<ul style="list-style-type: none"> Le régime à prestations déterminées est contributif et assujéti aux lois régissant les régimes de retraite de juridiction fédérale Le PAAR vise à compenser, sous réserve des maximums établis, l'effet des limites imposées par les lois fiscales sur la rente de retraite prévue par le régime de retraite enregistré Une rente est payable par le régime de retraite enregistré jusqu'à concurrence de la rente maximale permise par la législation en vigueur, tandis que le PAAR couvre la rente octroyée en excédent de ce montant Les prestations accumulées aux termes du régime de retraite à prestations déterminées et du PAAR font partie intégrante de la rémunération globale offerte par la Banque Des changements au régime de retraite et au PAAR sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 (voir détails ci-après)
Caractéristiques / motifs du paiement	<ul style="list-style-type: none"> Vise à encourager les Membres de la haute direction à demeurer en fonction à long terme en récompensant leur service continu au sein de la Banque et en contribuant à leur revenu de retraite
Âge normal de la retraite	<ul style="list-style-type: none"> Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : 60 ans Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : 65 ans
Années de service créditées	<ul style="list-style-type: none"> Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> reconnaissance de cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006 et accumulation d'un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, 2,5 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2017, 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022, et le crédit prévu selon les dispositions des régimes par la suite ces conditions d'accumulation ont été approuvées par le Conseil en tenant compte de l'ensemble des années de service de Louis Vachon à la Banque et auprès de ses filiales où aucun régime de retraite n'était offert Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> tous les autres Membres de la haute direction accumulent 1,5 année de service créditée par année de participation jusqu'à un maximum de cinq années additionnelles
Formule de rente	<ul style="list-style-type: none"> Pour les années de participation avant le 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> 2 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée. À compter de 60 ans, réduction de la rente pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2014 : <ul style="list-style-type: none"> 1,7 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée
Gains admissibles	<ul style="list-style-type: none"> La moyenne des gains admissibles correspond à la moyenne des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. Les gains admissibles comprennent le salaire de base et la prime annuelle, qui est assujéti à des limites d'inclusion variant selon le niveau de la fonction Président et chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> la prime annuelle admissible est plafonnée à 150 % du salaire de base Autres Membres de la haute direction : <ul style="list-style-type: none"> la prime annuelle admissible est plafonnée à 45 % du salaire de base depuis le 1^{er} janvier 2017 les gains admissibles moyens annuels sont plafonnés à 1 000 000 \$
Rente maximale pour le président et chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> La rente annuelle maximale à la retraite payable est plafonnée à 1 500 000 \$
Cotisations des Membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> 9 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 20 061 \$ par année À la retraite, la somme accumulée en excédent des cotisations de base est convertie en rente additionnelle, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

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

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

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

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

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

La Banque remplit ses obligations de divulgation d'information financière en assurant l'intégrité de l'information inscrite et le respect des normes comptables et de divulgation auxquelles elle est soumise. Les états financiers sont soumis à un audit rigoureux par l'auditeur indépendant de la Banque, nommé par le comité de ressources humaines en début d'exercice. La note 23 des états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020 montre que, sur une base comptable, les régimes de retraite de la Banque sont en position de surplus.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2020, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 31 octobre 2019 au 31 octobre 2020, 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 2020.

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

Nom	Années de service créditées ^{(3) (4) (5)}	Prestations annuelles payables ^{(6) (7) (8)}		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ^{(10) (11)}	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires ^{(10) (12)}	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ⁽¹⁰⁾
		À la fin de l'exercice (\$) ⁽⁹⁾	À 65 ans (\$) ⁽⁹⁾				
Louis Vachon	34,9	1 500 000 ⁽¹³⁾	1 500 000 ⁽¹³⁾	21 658 000	918 000	1 477 000	24 053 000
Ghislain Parent	14,8	156 000	265 000	2 205 000	164 000	182 000	2 551 000
Laurent Ferreira	21,6	76 000	206 000	1 051 000	170 000	131 000	1 352 000
Denis Girouard	9,0	68 000	102 000	1 063 000	251 000	107 000	1 421 000
Martin Gagnon	25,9	313 000	512 000	5 003 000	97 000	393 000	5 493 000

- Les montants figurant sous les colonnes « Salaire » du tableau intitulé « Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés » de cette partie de la Circulaire ainsi que les primes annuelles versées sont utilisés aux fins du calcul des gains admissibles moyens. À cet effet, la prime admissible est plafonnée à 150 % du salaire de base pour Louis Vachon. Pour les autres Membres de la haute direction, la prime admissible est plafonnée à 45 % du salaire de base et les gains admissibles moyens sont limités au maximum énoncé à la note 2 du présent tableau.
- Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour Ghislain Parent, Laurent Ferreira, Denis Girouard et Martin Gagnon.
- Louis Vachon s'est vu reconnaître cinq années de service créditées au 1^{er} août 2006, il a accumulé un crédit de 4 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, de 2,5 % du salaire par année pour la période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2017, et il accumulera 2 % du salaire par année entre le 1^{er} août 2017 et le 31 juillet 2022, et le crédit prévu selon les dispositions du régime par la suite.
- Les années de service créditées de Ghislain Parent, Laurent Ferreira, Denis Girouard et Martin Gagnon sont calculées selon les dispositions du PAAR pour les Membres de la haute direction de la Banque admissibles, soit 1,5 année de service créditée par année au cours des 10 années suivant la date de désignation par le Conseil. Les dates de désignation sont le 29 août 2011 pour Ghislain Parent, le 1^{er} novembre 2018 pour Laurent Ferreira, le 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard et le 1^{er} juillet 2016 pour Martin Gagnon.
- Les années de participation antérieures au 1^{er} novembre 2018 pour Laurent Ferreira sont attribuables au régime de retraite des employés de la Banque Nationale du Canada. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au régime de retraite des employés désignés de la Banque. Les années de participation antérieures au 1^{er} juin 2016 pour Denis Girouard sont attribuables au régime de retraite des employés de Financière Banque Nationale inc. Après cette date, les années de participation sont comptabilisées au régime de retraite des employés désignés de la Banque.
- Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- La rente est payable la vie durant, avec réduction pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada pour les années antérieures à 2014. Au décès, 60 % de la rente devient payable au conjoint. En l'absence de conjoint, une portion de la rente devient payable aux enfants à charge.
- La rente inclut une revalorisation (à coût neutre) entre 60 ans et 65 ans pour la rente attribuée aux services accumulés avant le 1^{er} janvier 2014 selon les hypothèses comptables. La revalorisation de la rente après l'âge normal de retraite a été introduite au 1^{er} janvier 2014, et ce, pour tous les employés. Elle se calcule sur une base d'équivalence actuarielle, ce qui signifie que la valeur actuarielle de la rente demeure inchangée. Cette disposition est nécessaire afin de ne pas pénaliser les employés qui décident de repousser leur retraite au-delà de l'âge normal de retraite.
- La rente de fin d'exercice est égale à la rente payable à l'âge présumé de retraite, soit l'âge utilisé pour calculer la valeur de l'obligation à la fin de l'exercice (61 ans pour Louis Vachon, 62 ans pour Ghislain Parent et Martin Gagnon, et 63 ans pour Laurent Ferreira et Denis Girouard), calculée au prorata du nombre d'années de service crédité à la fin de l'exercice.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée de la prestation de retraite pour les années de service créditées jusqu'au 31 octobre 2019 ou au 31 octobre 2020. Ces valeurs ont été calculées en utilisant les mêmes hypothèses que celles qui ont été retenues aux fins des états financiers consolidés de la Banque, notamment un taux d'actualisation de 3,05 % au 31 octobre 2019 et de 2,85 % au 31 octobre 2020. Les calculs tiennent également compte du taux d'actualisation pour le service courant de 3,15 % au 31 octobre 2019. La valeur des prestations payables par les cotisations additionnelles versées par le Membre de la haute direction visé est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.
- La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, de la hausse des plafonds des gains admissibles suite aux nominations, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées.
- La variation attribuable à des éléments non rémunératoires comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation de début d'exercice, aux cotisations versées par le Membre de la haute direction visé, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles.
- La rente de Louis Vachon est plafonnée à 1 500 000 \$.

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

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

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

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

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

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

Aucune modification n'a été apportée à la politique de cessation d'emploi en cas de changement de contrôle au cours de l'exercice 2020.

7. Rémunération des membres de la haute direction

Conditions applicables en cas de cessation d'emploi

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

Composante de rémunération	Départ volontaire	Terminaison d'emploi pour cause juste et suffisante	Terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante (licenciement)	Changement de contrôle et cessation d'emploi dans les deux ans	Retraite
Salaire	Cessation		Indemnité de fin d'emploi versée sous forme de montant forfaitaire ou de maintien de salaire	Indemnité de départ ⁽¹⁾ payée pendant une période de 24 mois jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite	Cessation
Prime annuelle	Annulation		Calcul au prorata du nombre de mois travaillés		
UAP / UAR ⁽²⁾	Annulation		Acquisition à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ ou selon les dates d'échéances établies, à la première des deux éventualités ⁽³⁾	Acquisition à la date de fin d'emploi et selon la performance réelle lors du changement de contrôle dans le cas des UAP	Acquisition selon l'échéancier initial ⁽⁴⁾
Options	Délai de 90 jours pour lever les options acquises ⁽³⁾	Annulation	Délai octroyé pour lever les options acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant. À la fin de ce délai, les options acquises non levées et les options non acquises sont annulées	Les options non acquises deviennent immédiatement acquises. Délai de 12 mois accordé pour lever les options	Acquisition des options non acquises et délai pour lever les options acquises selon l'échéancier initial ⁽⁴⁾
UAD	Les unités acquises sont monnayées et les unités non acquises sont annulées		Délai octroyé pour monnayer les unités acquises, durant lequel l'acquisition se poursuit, le cas échéant	Acquisition à la date de fin d'emploi et délai de 12 mois accordé pour monnayer les unités	Acquisition à la retraite et délai jusqu'au 1 ^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la retraite pour monnayer les unités
Avantages sociaux	Fin de l'admissibilité en date du départ volontaire ou de la date de fin d'emploi				Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent selon le programme en vigueur
Régime de retraite	À la date de fin d'emploi, la prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée				Prestation de retraite versée mensuellement

- (1) Équivalent au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années.
- (2) Départ volontaire et terminaison d'emploi sans cause juste et suffisante : l'acquisition de la portion différée des primes annuelles du secteur des Marchés financiers, attribuées en UAR, se poursuit selon le même échéancier et celles-ci sont monnayées au moment de leur acquisition si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.
- (3) Un changement de nature administrative a été apporté au texte de régime en lien avec le traitement des UAP, UAR et options en cas de cessation d'emploi.
- (4) Si les conditions de non-concurrence et de non-sollicitation sont respectées.

7. Rémunération des membres de la haute direction

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

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

Le tableau suivant indique les sommes supplémentaires estimatives qui auraient été versées aux Membres de la haute direction visés si leur emploi avait pris fin le 31 octobre 2020. 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	–	–	6 086 280 \$
Ghislain Parent	–	–	2 229 912 \$
Laurent Ferreira	–	–	7 175 647 \$
Denis Girouard	–	–	5 629 546 \$
Martin Gagnon	–	–	3 217 747 \$

- (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 2020 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 2020. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2020, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 10 922 205 \$ pour Louis Vachon, 2 330 070 \$ pour Ghislain Parent, 8 043 474 \$ pour Laurent Ferreira, 9 458 947 \$ pour Denis Girouard et 3 458 698 \$ pour Martin Gagnon.
- (3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2020 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 2020. Selon le cours de l'action de la Banque au 31 octobre 2020, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 12 297 260 \$ pour Louis Vachon, 2 939 375 \$ pour Ghislain Parent, 8 312 053 \$ pour Laurent Ferreira, 7 739 904 \$ pour Denis Girouard et 4 118 458 \$ pour Martin Gagnon.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

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

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

7. Rémunération des membres de la haute direction

Rémunération attribuée en 2020

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement la valeur de la rémunération attribuée aux preneurs de risques importants pour les exercices 2019 et 2020. La valeur de la rémunération différée (fondée sur des titres de capitaux propres) est illustrée d'après la valeur prévue au moment de l'attribution.

Les montants sont en millions de dollars.

Rémunération octroyée	2020		2019	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Nombre d'employés	5	207	5	199
Rémunération fixe				
• En espèces (non différée)	3,0 \$	43,7 \$	3,0 \$	41,8 \$
Rémunération variable				
• En espèces (non différée)	6,6 \$	125,8 \$	7,0 \$	110,9 \$
• En actions et titres liés à des actions (différée)	14,1 \$	87,2 \$	14,1 \$	81,7 \$
Rémunération différée				
En cours				
• Acquise	49,6 \$	35,0 \$	66,9 \$	56,0 \$
• Non acquise	35,4 \$	167,3 \$	52,2 \$	200,0 \$
Païement en cours d'exercice	35,9 \$	103,2 \$	28,3 \$	89,2 \$

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 2020, aucun ajustement explicite de la rémunération différée attribuée au cours d'un exercice précédent n'a été réalisé.

Autre rémunération

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

Autre rémunération	2020		2019	
	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés	Membres de la haute direction visés	Employés ciblés
Primes offertes à l'embauche en vertu de la politique de primes garanties				
• Nombre d'employés	0	– (1)	0	7
• Primes à la signature	0 \$		0 \$	4,2 \$
• Primes garanties	0 \$		0 \$	5,8 \$
Indemnités de départ				
• Nombre d'employés	0	– (1)	0	10
• Indemnités de départ	0 \$		0 \$	20,6 \$

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

8.

Autres renseignements

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

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 25 janvier 2021, l'encours total des prêts ⁽¹⁾ que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction ⁽²⁾ et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat de titres	–	–
Autres	29 866 763 ⁽³⁾	–

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

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

(3) Cet encours est composé de prêts dont 96 % sont garantis par des hypothèques immobilières.

8. Autres renseignements

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

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

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

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou d'une filiale de la Banque	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2020 (\$)	Encours au 25 janvier 2021 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2020	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2020 (\$)
PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES						
-	-	-	-	-	-	-
AUTRES PLANS						
FERREIRA, Laurent Chef de l'exploitation	Prêts consentis par la Banque	3 321 171,02 \$ ⁽²⁾	3 314 998,45 \$ ⁽²⁾	-	-	-
	Prêts consentis par la Banque	153 330,04 \$ ⁽³⁾	149 147,22 \$ ⁽³⁾	-	-	-
GAGNON, Martin Premier vice-président à la direction, Gestion de patrimoine et Coprésident et cochef de la direction, FBN	Prêts consentis par la Banque	1 752 487,07 \$ ⁽⁴⁾	702 163,33 \$ ⁽⁴⁾	-	-	-

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

Assurance-responsabilité des administrateurs et dirigeants

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

La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 1 272 009,82 \$ (incl. taxes). Le contrat d'assurance, renouvelable, se terminera le 1^{er} septembre 2021.

Procès-verbal

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

8. Autres renseignements

Renseignements supplémentaires

L'information financière concernant la Banque figure dans les états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion de son dernier exercice, inclus dans le [Rapport annuel 2020](#).

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout Actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du Rapport annuel 2020, un exemplaire de la Notice annuelle 2020 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 2020, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant à la plus récente assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires, et de tout autre document qui y est intégré par renvoi, y compris le mandat du Conseil, ainsi qu'un exemplaire du Code de conduite et de déontologie. On peut obtenir ces documents en écrivant au premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

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

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

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

- Mandats du Conseil et des comités et du sous-comité du Conseil
- Mandats du président du Conseil et des présidents des comités et du sous-comité du Conseil
- Normes d'indépendance des administrateurs
- Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque
- Politique relative à la diversité du Conseil
- Code de conduite et de déontologie
- Politique de communication avec les actionnaires

Vous trouverez également le [Rapport ESG](#), le [Rapport GIFCC](#) et le [Cahier Inclusion et Diversité](#) dans la sous-section du site Internet [bnc.ca](#) consacrée à la responsabilité sociale, sous l'onglet « À propos de nous ».

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

Marques de commerce

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

Approbation du Conseil

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

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) *Dominic Paradis*

Premier vice-président, Affaires juridiques et secrétaire corporatif

Montréal, le 24 février 2021

Annexe A

Propositions d'un Actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3 a soumis huit propositions pour examen à l'Assemblée.

À la suite de discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition concernant la solvabilité du fonds de pension des employés sur la base des réponses fournies par la Banque et de l'information contenue à la page 203 du Rapport annuel 2020. La Banque et le MÉDAC ont par ailleurs convenu d'inclure dans la Circulaire, à titre informatif seulement et sans les soumettre au vote les propositions nos. 1 à 7.

La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des sept propositions et exposés présentées à la Banque par le MÉDAC ainsi que la position de la Banque pour chacune d'entre elles.

PROPOSITION N° 1

Non soumise au vote des Actionnaires

« Raison d'être et engagement

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la banque Nationale en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

Argumentaire

En août 2019, la Business Roundtable, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens⁽¹⁾. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

(1) « Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », Les Échos, 8 juin 2018 » <https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-mi-chelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483.php>

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par la banque Nationale;
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la banque Nationale;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister. »

Position de la Banque :

Le Conseil a adopté en 2018 la mission commune de la Banque « l'humain d'abord », laquelle est mise de l'avant dans le Rapport annuel 2020 ainsi que dans le Rapport ESG. Depuis 2019, tous les Membres de la haute direction de la Banque partagent des objectifs de performance communs, ce qui favorise un alignement fort sur la réalisation de la mission commune. Ces objectifs balancent l'intérêt des différentes parties prenantes de la Banque et sont mesurés par les indicateurs clients, employés, qualité opérationnelle et financiers. La mission commune de la Banque se vit donc concrètement grâce aux objectifs de comportements souhaités de la part de tous. De plus, tous les employés de la Banque sont soumis à une évaluation annuelle dans laquelle les comportements souhaités par la Banque et les objectifs de rendement comptent à parts égales dans le cadre de l'évaluation de la performance annuelle.

Par ailleurs, la section « Rémunération des membres de la haute direction » de la Circulaire détaille chaque pilier de responsabilité sociale autour desquels s'articule la stratégie de la Banque, et comprend les résultats obtenus et les réalisations retenues dans l'évaluation du Président et chef de la direction de la Banque.

Le Conseil a déjà comme responsabilité de veiller à élaborer les valeurs et la culture de la Banque et de s'assurer que les décisions stratégiques s'y conforment. C'est aussi le Conseil qui approuve et révisé le plan d'affaires et la planification stratégique, lesquels établissent la mission, les objectifs ainsi que les priorités de la Banque à court et à long termes. Le comité de révision et de gouvernance a la responsabilité de superviser la stratégie de la Banque et examiner les pratiques en matière de responsabilité d'entreprise notamment les activités en matière d'ESG et la mission commune. De plus, tous les comités, ont des responsabilités relatives aux pratiques et stratégies de la Banque en matière de responsabilité ESG.

Le Conseil reconnaît l'importance pour une organisation de se doter d'orientations stratégiques et d'une raison d'être, et il est d'avis que les efforts qui ont été déployés et qui continuent d'être déployés pour faire vivre la mission commune de la Banque, de pair avec les pratiques de gouvernance en place sont appropriés pour assurer l'orientation stratégique de la Banque.

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

PROPOSITION N° 2

Non soumise au vote des Actionnaires

« Assemblées virtuelles et droit des actionnaires

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc. ⁽¹⁾. » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;
- visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;
- possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;
- interaction en temps réel entre les actionnaires et avec le président de l'assemblée;
- dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée. »

(1) <https://medac.qc.ca/1798/>

Position de la Banque :

Encore cette année, en raison de la COVID-19, la Banque, tout comme les autres institutions financières, a choisi de tenir une assemblée annuelle entièrement virtuelle. Notre première priorité et notre devoir comme citoyen responsable sont la sécurité de nos employés, de nos clients et de nos actionnaires.

L'objectif de la Banque demeure toutefois de donner l'occasion à ses actionnaires de participer à l'Assemblée, de voter et de poser des questions, qu'elle soit en personne ou virtuelle. Nous tenons à offrir une expérience similaire à nos actionnaires, les mêmes opportunités et mêmes droits. Il s'agit d'une occasion pour nous de participer à un dialogue ouvert avec les actionnaires de la Banque.

À cette fin la Banque travaille avec ses fournisseurs depuis déjà plusieurs mois afin d'offrir à ses actionnaires la meilleure expérience possible. Conséquemment les actionnaires qui ont soumis une proposition pourront présenter verbalement leur proposition en suivant les mêmes règles applicables que s'ils étaient présents en personne à l'Assemblée. Une période de questions est prévue, comme par les années passées, à la fin de l'Assemblée. Il sera alors possible pour les actionnaires et fondés de pouvoir présents en ligne de poser des questions verbalement ou soumettre des questions par écrit en utilisant l'outil de clavardage mis à leur disposition.

Le code de procédure qui vise à assurer le bon déroulement de l'Assemblée est inclus à la fin de la présente partie de la Circulaire et a été établi en tenant compte des particularités de la tenue d'une assemblée virtuelle.

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

PROPOSITION N° 3

Non soumise au vote des Actionnaires

« Comité des ressources humaines à part entière

Il est proposé que le conseil d'administration révisé le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, la sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.

Argumentaire

Depuis de début de la crise de la COVID-19, la santé, la sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement

physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la *Sustainability Accounting Standard Board* (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition. »

Position de la Banque :

Le comité des ressources humaines s'intéresse à l'ensemble des pratiques en expérience employé, incluant entre autres, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, la gestion des talents et la diversité.

Le mandat du comité de ressources humaines prévoit déjà les responsabilités du comité en regard des éléments proposés par le Médac et ces éléments font partie intégrale de la mission commune de la Banque et de la stratégie et des pratiques Expérience Employé de la Banque.

Ces pratiques ont pris encore plus d'importance au cours de la pandémie de COVID-19. En effet, dès le tout début de la pandémie, la priorité de la Banque a été le bien-être de ses employés, ses clients, ses actionnaires et ses communautés. Des mesures ont été mises en place rapidement pour protéger la santé des employés, telles que maximiser le travail à distance, l'ajout d'un dépistage sur les signes avant-coureurs des enjeux de santé mentale (à travers l'application de télémédecine) et enfin, le versement d'une indemnité spéciale temporaire aux employés dont la présence physique était requise sur les lieux de travail. De nouveaux avantages sociaux ont été instaurés pour améliorer le bien-être des employés comme des congés supplémentaires et l'admissibilité à un compte santé rehaussé. La Banque a pris l'ensemble de ses décisions à la lumière de sa mission commune visant à prioriser « l'humain d'abord ».

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

PROPOSITION N° 4

Non soumise au vote des Actionnaires

« COVID-19 – Partage équitable du fardeau de la relance

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.

Argumentaire

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;
- Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;
- Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas être atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;
- Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;
- Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020. »

Position de la Banque :

Dès le début de la pandémie de la COVID-19, la Banque s'est engagée à protéger les emplois et la santé de ses employés, face aux répercussions de la pandémie. La Banque a pris l'ensemble de ses décisions à la lumière de sa mission commune visant à prioriser « l'humain d'abord ». La Banque a d'ailleurs résumé sa position à ce sujet dans le document COVID-19 : Engagements de la Banque Nationale envers ses employés, lequel peut être consulté sur bnc.ca dans la sous-section « Codes et Engagements » de la section « Gouvernance » de l'onglet « À propos de nous ».

Il n'y a pas eu de mises à pieds ou de licenciements permanents ou temporaires liés à la COVID-19 à la Banque, ni de coupures de salaire et ce, pour l'ensemble des employés. Cependant, face à l'incertitude élevée pour 2021, le Conseil a accepté la recommandation des Membres de la haute direction de ne pas octroyer d'augmentation salariale généralisée aux Dirigeants.

Il n'y a eu aucun ajustement à la politique de rémunération résultant de la COVID-19. Au cours de 2020, le comité de ressources humaines n'a aucunement ajusté les mesures de la rémunération variable ou leurs cibles pour les Membres de la haute direction pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19. En effet :

- les objectifs de 2020, applicables à l'ensemble des Dirigeants de la Banque, incluant les Membres de la haute direction, n'ont pas été modifiés par le Conseil pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19.
- aucun ajustement n'a été fait à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat pour dédommager les Dirigeants et les Membres de la haute direction des pertes de rémunération subies en 2020;
- aucun octroi supplémentaire de rémunération à moyen et long terme n'a été attribué aux Dirigeants ou aux Membres de la haute direction en 2020.

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

PROPOSITION N° 5

Non soumise au vote des Actionnaires

« Réchauffement climatique

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.

Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 °C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale. »

Position de la Banque :

Tel que plus amplement détaillé dans la réponse à la Proposition 6, l'appui au développement durable fait partie intégrante de la mission commune de la Banque. Par ailleurs, une section du Rapport GIFCC traite déjà de l'information requise par la présente proposition. Dans ce rapport, la Banque confirme l'atteinte de son objectif de croître le portefeuille de prêts liés aux énergies renouvelables à un rythme supérieur au portefeuille de prêts liés aux énergies non renouvelables ⁽¹⁾. Au 31 juillet 2020, l'exposition du portefeuille de prêts liés au carbone représentait seulement 4,8 % de l'exposition totale, comparativement à 7,1 % au 31 janvier 2014. De plus, 52 % des prêts consentis par la Banque n'ont aucun effet significatif sur les risques climatiques ⁽²⁾.

Des mesures concrètes ont été prises afin de refléter les engagements de la Banque au sein de ses activités et de la gestion des risques. Parmi ces mesures, la fixation d'une cible pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses propres activités de 25 % d'ici la fin de 2025, par rapport à 2019. Cette cible est basée sur la science et vise à contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, soit l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris.

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

(1) Rapport GIFCC, p 13

(2) Rapport GIFCC, p 11

PROPOSITION N° 6

Non soumise au vote des Actionnaires

« Économie circulaire

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire.

Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités ⁽¹⁾. »

(1) <http://institutdedec.org/themes/economie-circulaire/>

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconverter ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années. »

Position de la Banque :

L'appui au développement durable fait partie intégrante de la mission commune de la Banque. En 2019, la Banque a adopté neuf principes ESG pour souligner l'importance accordée au développement durable et au maintien du meilleur équilibre des intérêts entre les parties prenantes dans la société. Ces principes s'articulent autour des trois thèmes de l'ESG, dans le respect des objectifs de développement durable établis par l'ONU en 2015. De plus, la Banque est devenue signataire fondatrice et l'un des premiers signataires en Amérique du Nord des Principes bancaires responsables de l'ONU. La Banque s'est dotée d'une structure ESG au sein de son organisation afin d'assurer le respect de ses engagements⁽¹⁾ et les mandats du conseil d'administration et de ses comités contiennent tous des responsabilités en termes d'ESG.

Tel qu'identifié dans le rapport GIFCC 2020, disponible dans la sous-section du site Internet bnc.ca consacrée à la responsabilité sociale, une des priorités de la Banque est d'élaborer des indicateurs financiers et non financiers permettant de suivre efficacement sa performance en développement durable. La Banque a comme objectifs, entre autres, de faire croître la proportion des actifs de financement liés à l'énergie renouvelable à un rythme supérieur à ceux liés à l'énergie non renouvelable et d'accompagner ses clients dans leur transition énergétique. La Banque divulguera également au cours des prochains mois, dans son rapport sur les avancés environnementales, sociales et de gouvernance, ses objectifs et cibles en respect des principes bancaires responsables.

La Banque a aussi comme priorité de solidifier ses partenariats avec les principaux acteurs de changement de l'industrie afin de mieux réaliser ses engagements. La Banque est convaincue de la nécessité d'entretenir un dialogue ouvert avec ses parties prenantes, telles que les clients, les employés, la société civile et les communautés, les actionnaires, les fournisseurs, les groupes d'intérêt, les organisations régionales, nationales et internationales et les autorités réglementaires. À cet effet la Banque est d'ailleurs déjà impliquée dans les comités de travail de divers groupes, tels que l'Association des banquiers canadiens, Finance Montréal et l'Association canadienne de normalisation (Normes CSA).

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

(1) Rapport GIFCC, p 6

PROPOSITION N° 7

Non soumise au vote des Actionnaires

« Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération

Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

Position de la Banque :

Tel que discuté à divers endroits dans la [partie 7](#) de la Circulaire portant sur la rémunération des Membres de la haute direction, le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la baisse ou à la hausse, lorsqu'il le juge pertinent, les enveloppes de rémunération variable. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil s'apparente à celui des conseils des autres banques et grandes entreprises. Divers facteurs sont considérés dans la décision d'ajuster les enveloppes de rémunération, tels que la performance, les risques ou toute situation imprévue survenue en cours d'exercice.

Plusieurs balises et mesures sont en place pour assurer la bonne gouvernance des pratiques de rémunération et guident l'utilisation du pouvoir discrétionnaire du Conseil.

- Les responsabilités du comité de ressources humaines et du Conseil en ce qui a trait à la rémunération des Membres de la haute direction sont définies dans leurs mandats respectifs. Par exemple, la rémunération des Membres de la haute direction doit être approuvée par ce comité et par le Conseil.
- Il existe des principes directeurs, des politiques ainsi que des pratiques clés en matière de rémunération qui sont bien définies. Ces derniers sont présentés aux pages [74](#) à [76](#) de la Circulaire.
- Le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération soutient le comité de ressources humaines et veille à ce que la Banque se conforme aux principes directeurs et normes émis par le CSF.
- L'utilisation par le Conseil des services de consultants externes indépendants pour l'appuyer dans ses fonctions et lui fournir de l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires du marché en matière de politiques et de programmes de rémunération.

Tel que précisé dans la réponse à la proposition 4, le Conseil n'a pas utilisé son pouvoir discrétionnaire au cours de 2020 pour ajuster la politique de rémunération ou les mesures de rémunération variable ou leurs cibles pour les Membres de la haute direction pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19.

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

RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES

Siège social

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

Téléphone : 514 394-5000
Internet : bnc.ca

Registraire et agent des transferts

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

Société de fiducie Computershare du Canada

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

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

Pour toute correspondance (adresse postale) :

Société de fiducie Computershare du Canada

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

Toute autre demande peut être adressée aux :

Relations investisseurs

Banque Nationale du Canada

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

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

Communication avec le Conseil

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

CODE DE PROCÉDURE

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

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

Inscription :

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

Les propriétaires véritables qui ne se sont pas nommés eux-mêmes ou une personne pour les représenter comme fondés de pouvoir et ensuite inscrits auprès de Computershare conformément à l'une des procédures décrites à la page 13 et 14, ne pourront se joindre à l'Assemblée qu'à titre d'invité et ne pourront voter et poser des questions sur les sujets soumis à l'ordre du jour.

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

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

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

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

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

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

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

Par clavardage : en utilisant la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question », un représentant de la Banque lira la question au moment opportun. Il est recommandé aux détenteurs inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés de transmettre leurs questions le plus tôt possible afin qu'elles soient traitées au moment opportun.

Par téléphone : en soumettant son numéro de téléphone via la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question » afin de pouvoir être rejoint. Il est recommandé aux détenteurs inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés de transmettre leur numéro de téléphone le plus tôt possible afin d'être rejoints au moment opportun. Veuillez noter que votre numéro de téléphone ne sera pas partagé avec les autres participants de l'Assemblée.

Personnes habilitées à voter – Seuls les détenteurs inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits peuvent participer au vote virtuel aux moments opportuns. Les propriétaires véritables ne peuvent participer au vote virtuel lors de l'Assemblée, à moins de s'être nommés fondés de pouvoir ou une personne pour les représenter comme fondés de pouvoir et ensuite s'être inscrit auprès de Computershare conformément à la procédure décrite aux pages 13 et 14.

Pour être en mesure de voter et permettre la comptabilisation de votre vote il est important que vous soyez connecté à Internet. Assurez-vous d'utiliser une bonne connexion Internet, de préférence haute vitesse, il est de votre responsabilité de veiller à ce que votre connexion soit bonne pendant l'Assemblée.

Propositions d'actionnaires – L'Actionnaire dont une proposition est incluse dans la Circulaire est invité à la présenter personnellement, ou par le biais de son fondé de pouvoir, soit verbalement par téléphone ou par le biais d'un représentant de la Banque. Une période lui est allouée pour présenter son argumentation, avant le vote.

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

Période de questions – Seuls les sujets ayant trait à la Banque peuvent faire l'objet de questions.

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

Par clavardage : en utilisant la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question », un représentant de la Banque lira la question. Il est recommandé de transmettre vos questions le plus tôt possible afin qu'elles soient traitées au moment opportun.

Par téléphone : en soumettant son numéro de téléphone via la boîte de dialogue de la fonction « Poser une question » afin de pouvoir être rejoint. Il est recommandé de transmettre votre numéro de téléphone le plus tôt possible afin d'être rejoint au moment opportun. Veuillez noter que votre numéro de téléphone ne sera pas partagé avec les autres participants de l'Assemblée.

Les questions posées à propos d'un même sujet ou qui sont autrement liées seront regroupées, résumées et traitées en même temps. Les questions ou commentaires transmis par clavardage seront lu par un représentant de la Banque. S'il y a des questions qui ont été posées durant l'Assemblée et pour lesquelles il n'y a pas eu de réponse, si vous vous êtes identifié adéquatement nous nous engageons à communiquer avec vous pour répondre à votre question.



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