

## ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

### 1. INTRODUCTION

Le conseil d'administration (le « **Conseil** ») de la Banque Nationale du Canada (la « **Banque** ») est d'avis qu'une saine gouvernance constitue un élément essentiel au bon fonctionnement de la Banque et qu'elle bénéficie à ses clients, ses employés et ses actionnaires. C'est pourquoi il accorde à la gouvernance une très grande importance.

L'architecture de gouvernance de la Banque comprend un ensemble de structures, de politiques et de processus articulés de manière rigoureuse. La première de ces structures est le Conseil, appuyé par trois comités permanents : le comité d'audit et de gestion des risques (le « **CAGR** »), le comité de révision et de gouvernance (le « **CRG** ») et le comité de ressources humaines (le « **CRH** »).

Les politiques et processus de gouvernance du Conseil lui permettent de réaliser son objectif de saine gouvernance et répondent aux exigences des autorités qui régissent la Banque, y compris le Surintendant des institutions financières (Canada), les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « **ACVM** ») et la Bourse de Toronto.

La Banque publie sur son site Internet les mandats du Conseil et de ses trois comités permanents.

### 2. CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### 2.1. Cadre de travail

Le Conseil exerce son rôle et ses responsabilités conformément à la législation applicable, notamment en matière de valeurs mobilières, aux règlements administratifs, aux politiques et procédures internes de la Banque, ainsi qu'à la charte des attentes à l'intention des administrateurs et à son mandat.

Il élabore et approuve son propre mandat ainsi que celui de son président, et il les évalue et les revoit régulièrement de sorte qu'ils demeurent conformes à la législation en vigueur et reflètent adéquatement les devoirs et responsabilités du Conseil et de son président. Toute modification apportée à ces mandats est soumise au Conseil pour approbation, alors que les modifications apportées au mandat du président du Conseil sont approuvées en son absence.

Le Conseil a énoncé ses pratiques de gouvernance dans un document disponible dans la section « Régie d'entreprise » du site Internet de la Banque.

#### 2.2. Rôle et responsabilités

Le Conseil a pour principal devoir de surveiller la gestion de la Banque, de protéger son actif, ainsi que d'en assurer la viabilité, la rentabilité et le développement. Il transmet ses orientations à la direction par l'intermédiaire du président et chef de la direction de la Banque, qui voit à leur mise en œuvre.

La direction de la Banque est responsable de la gestion courante des activités de la Banque selon les pouvoirs délégués par le Conseil et conformément aux lois et règlements applicables à la Banque.

##### A) Revoir et approuver la planification stratégique

Le Conseil revoit et approuve périodiquement un plan stratégique par lequel la Banque établit sa mission, sa vision, ses objectifs commerciaux et sa stratégie tout en prenant en considération les occasions d'affaires et les risques pour la Banque. Il révisé et approuve les plans d'affaires visant les activités importantes de la Banque et les revoit régulièrement afin de veiller à ce qu'ils demeurent adéquats et prudents compte tenu de l'environnement économique et commercial de la Banque, de ses ressources et de ses résultats.

Le Conseil est assisté dans cette tâche par le président et chef de la direction de la Banque et par le bureau de la présidence de la Banque.

##### B) Promouvoir une culture d'éthique commerciale et d'intégrité

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

Il s'assure du maintien des règles de conduite et d'éthique, notamment par l'adoption d'un code de conduite et de déontologie à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Banque et de ses filiales (le « **Code de déontologie** »), et s'assure que la Banque est dotée d'un processus permanent adéquat et efficace lui permettant de garantir le respect de ces règles. Le Conseil veille d'ailleurs à la divulgation de tout manquement important aux règles de conduite et d'éthique par un administrateur ou un membre de la haute direction, conformément aux obligations d'information continue. Il veille également à ce que le Code de déontologie soit déposé auprès des ACVM et soit disponible sur le site Internet de la Banque.

**C) S'assurer du respect des lois et règlements applicables et d'une gouvernance éclairée**

Le Conseil examine les processus qui assurent le respect par la Banque des lois et règlements qui sont applicables à ses activités.

Il adopte, avec le soutien du CAGR, des politiques relatives à la conformité et au risque réglementaire et se tient informé des changements importants apportés aux lois et règlements applicables à la Banque. Il requiert de la direction la mise en place d'un programme de conformité ayant pour but d'assurer le respect par la Banque de ses obligations.

Périodiquement, le Conseil examine et approuve, avec le concours du CRG, les pratiques de la Banque en matière de gouvernance. Il se tient informé des tendances et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance afin d'en tenir compte lors de l'élaboration, la mise en place et la supervision des politiques et pratiques de la Banque.

**D) Veiller à une gestion efficace des risques**

De concert avec le CAGR, le Conseil examine et approuve les énoncés, mesures et cibles globales d'intérêt de la Banque à l'égard du risque, il cerne et comprend les principaux risques auxquels la Banque fait face et il s'assure que les processus appropriés soient mis en œuvre afin de permettre une gestion efficace de ces risques.

Le CAGR reçoit des rapports trimestriels détaillés du secteur de la Gestion des risques de la Banque, portant notamment sur les activités de ce secteur, la provision générale pour risque de crédit, les prêts douteux et les pertes sur prêts. De plus, le comité reçoit des rapports réguliers concernant la conformité des ratios de capital réglementaire et les obligations découlant des accords de Bâle. Sur recommandation du CAGR, le Conseil discute et adopte annuellement toutes les politiques importantes portant sur les risques liés aux activités de la Banque, et veille à leur application. Le CAGR reçoit les rapports de l'auditeur interne et de l'auditeur indépendant et s'entretient régulièrement en privé avec eux.

**E) Superviser la gestion**

Le Conseil s'acquiesce de sa fonction de supervision de la gestion de la Banque par l'étude des rapports périodiques présentés par les responsables des divers secteurs d'activité et par le biais d'entretiens avec la haute direction de ces secteurs.

**F) Planifier et développer la relève de la direction**

Le Conseil approuve la nomination des dirigeants de la Banque et s'assure que ceux-ci soient qualifiés et compétents. Il assure le suivi du processus de planification de la relève de la

direction, incluant plus particulièrement la relève au poste de président et chef de la direction.

Avec le concours du CRG et du CRH, le Conseil veille à ce que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction soient intègres et contribuent à la création et au maintien d'une culture d'intégrité au sein de la Banque.

**G) Communiquer et divulguer l'information financière avec transparence et diligence**

Le Conseil préconise la transparence et la diligence dans la communication de renseignements aux actionnaires de la Banque, à ses investisseurs, à sa clientèle et au public en général. Il s'assure que l'information remise par la Banque à ses actionnaires est fiable et transmise en temps opportun et interdit une divulgation sélective de l'information. Il révisé régulièrement la politique de communication et de divulgation de l'information de la Banque, laquelle décrit notamment le type de renseignements à divulguer, qu'ils soient de nature financière ou autre, le moment et la manière de les divulguer.

La Banque a créé un comité de divulgation de l'information annuelle et trimestrielle ainsi qu'un comité de divulgation de l'information occasionnelle. Ces comités sont respectivement chargés de veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des procédures et contrôles de divulgation de l'information, des procédures de contrôle interne pour la communication de l'information financière, et de veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des procédures de divulgation de l'information occasionnelle importante. Ces comités révisent régulièrement la politique de divulgation de l'information de la Banque et en recommandent l'approbation au CAGR, au CRG et au Conseil.

**H) Élaborer une approche en matière de rémunération qui maximise la compétitivité de la Banque et l'atteinte de ses objectifs**

Le CRH soutient le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives aux ressources humaines. En outre, le CRH s'assure que les politiques et programmes de rémunération mis en œuvre favorisent l'atteinte des objectifs de la Banque sans toutefois compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation.

Les programmes et politiques de la Banque en matière de rémunération globale ont pour assises les principes suivants :

- reconnaître la contribution des dirigeants;
- aligner la vision et les attentes des dirigeants sur celles des actionnaires;
- rémunérer selon le rendement financier et boursier de la Banque en prenant compte de différents horizons temporels; et
- favoriser une prise de risque judicieuse.

**l) S'assurer que les dirigeants respectent les exigences en matière d'actionnariat**

Afin que les intérêts des dirigeants de la Banque soient étroitement liés aux intérêts des actionnaires, le CRH a mis en place des exigences en matière d'actionnariat.

En vertu de ces exigences, les dirigeants de la Banque et de ses filiales désignées doivent maintenir un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en unités d'actions assujetties à un critère de performance (« UAP ») acquises (mais non échues) et non acquises, en unités d'actions assujetties à des restrictions (« UAR ») acquises (mais non échues) et non acquises, en unités d'actions différées (« UAD ») acquises et non acquises, en droits à la plus-value des actions de la Banque (« DPVA ») acquis (mais non exercés) et en options acquises (mais non levées), et ce minimum est proportionnel à la rémunération qu'ils reçoivent et en fonction du poste qu'ils occupent. La valeur de l'avoir minimal en actions ordinaires correspond à la moyenne du salaire de base reçu par un dirigeant au cours des trois dernières années, multiplié par un facteur établi dans les exigences.

Tout dirigeant de la Banque bénéficie d'un délai de cinq ans, à compter de son embauche ou de sa promotion, pour satisfaire à ces exigences. Par ailleurs, tout dirigeant a la responsabilité de s'assurer qu'il respecte les exigences en matière d'actionnariat. Si un écart devait survenir, pour quelque raison que ce soit, le dirigeant devra alors s'abstenir de vendre ses actions de la Banque, de lever ses options acquises et d'exercer ses DPVA acquis (à moins de conserver les actions), et ce, jusqu'à ce qu'il remplisse à nouveau les exigences minimales.

Le CRH effectue un suivi régulier afin de s'assurer que ces exigences sont respectées.

### **2.3. Conseillers externes**

Le Conseil et chacun de ses comités peuvent engager, lorsqu'ils le jugent à propos, des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants pour les assister dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Ils peuvent également établir leur mandat et fixer et payer leur rémunération. La Banque fournit les fonds nécessaires afin d'acquitter les coûts relatifs à ces conseillers. Avant d'engager de tels conseillers, le Conseil ou le comité visé évalue la nature des mandats qui leur ont été confiés par la Banque, le cas échéant, afin de s'assurer que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance. Lorsque le Conseil ou un comité engage de tels conseillers pour une durée indéterminée, il approuve annuellement la liste des mandats que la Banque prévoit confier à ces conseillers afin de s'assurer que ces mandats ne nuisent pas à leur indépendance.

### **3. PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Le président du Conseil est indépendant au sens défini par les ACVM.

Il assume le leadership du Conseil dans l'intérêt de la Banque, de ses actionnaires et de ses clients et il en dirige les travaux. Il s'acquitte également des responsabilités qui lui sont dévolues en vertu de la législation applicable. Il promeut des normes strictes d'intégrité et de probité au sein du Conseil, des normes strictes de gouvernance et s'assure de la conformité de la Banque avec les exigences réglementaires applicables.

Il veille à ce que le Conseil effectue les tâches et responsabilités qui lui incombent de manière efficace et indépendante et attribue diverses tâches à différents membres du Conseil, le cas échéant. Il veille aussi à ce que les comités du Conseil s'acquittent des responsabilités qui leur ont été dévolues par le Conseil et que les résultats de leurs travaux soient rapportés au Conseil au besoin.

Il s'assure que le Conseil dispose des ressources et des informations nécessaires à la réalisation de son mandat et de ses responsabilités. Il veille à ce que les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque à la fin de chacune des réunions du Conseil, et préside ces rencontres à huis clos. Il participe avec le comité de révision et de gouvernance à la supervision du processus d'évaluation de la performance du Conseil, des comités et des administrateurs. Le mandat du président du Conseil peut être consulté dans la section « À propos de nous » du site Internet de la Banque.

### **4. COMITÉS CONSTITUÉS PAR LE CONSEIL**

Le Conseil délègue certains de ses pouvoirs à des comités qu'il établit suivant les exigences de la législation applicable et ses besoins. Il nomme les membres des comités et leurs présidents parmi les administrateurs et ceux-ci doivent répondre aux critères d'éligibilité établis par toute législation applicable, de même qu'aux normes d'indépendance définies par les ACVM. La Banque divulgue annuellement la liste des membres de chacun des comités dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Il est prévu que les membres des comités se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque qui sont invités de temps à autre aux réunions des comités. Ils font régulièrement rapport au Conseil de leurs activités.

Sur la base des recommandations du CRG, le Conseil élabore et approuve les mandats de ses comités et des présidents des comités. Les comités du Conseil examinent régulièrement leur mandat respectif et celui de leur président et en recommandent l'approbation au Conseil, afin de s'assurer qu'ils reflètent adéquatement leur fonctionnement, leurs activités et leurs

responsabilités et celles de leur président, tout en respectant la législation en vigueur.

## **5. CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION ET ENCADREMENT**

### **5.1. Taille et composition du Conseil**

Le Conseil est composé de 12 à 18 administrateurs, conformément à la législation applicable et au Règlement administratif I – Règlement général de la Banque (le « **Règlement administratif I** »). Le Conseil, aidé du CRG, revoit périodiquement sa taille et sa composition afin d'en vérifier l'efficacité, à l'intérieur des limites établies par la législation applicable et le Règlement administratif I.

Les administrateurs doivent respecter tous les critères d'éligibilité établis par la *Loi sur les banques* (Canada), toute autre législation applicable à la Banque ainsi que toute règle interne établie par le Conseil. La majorité des administrateurs sont résidents canadiens. Au plus, les deux tiers des administrateurs peuvent appartenir au groupe de la Banque conformément à la *Loi sur les banques*.

#### **A) Compétences**

Le Conseil se compose d'administrateurs ayant une vaste gamme de connaissances et de compétences complémentaires, ainsi qu'une expertise pertinente leur permettant d'apporter une contribution active, éclairée et profitable à la gestion de la Banque, à la conduite de ses affaires et à l'orientation de son développement.

Les exigences du Conseil envers ses membres, tant sur le plan individuel que sur le plan de leur contribution au Conseil, sont prévues dans la charte des attentes, laquelle est élaborée par le CRG et approuvée par le Conseil.

Des critères de sélection, décrivant notamment les aptitudes recherchées aux fins de la mise en nomination d'un administrateur et de la recommandation en vue de la réélection d'un administrateur en poste, le cas échéant, sont élaborés par le CRG et approuvés par le Conseil. Ils préconisent la complémentarité des connaissances et des compétences des administrateurs dans leur ensemble afin que le Conseil soit en mesure de bien remplir son rôle à tous égards.

Le candidat à un poste d'administrateur doit démontrer plusieurs aptitudes, y compris des connaissances financières suffisantes compte tenu de l'ampleur et de la complexité des affaires de la Banque, et un solide jugement d'affaires. En outre, le candidat à un poste d'administrateur doit se démarquer par sa capacité à prendre des décisions objectives et éclairées, son indépendance de jugement et sa capacité à assumer des postes de responsabilité au sein des comités du Conseil.

#### **B) Indépendance**

La majorité des membres du Conseil et tous les membres des comités du Conseil sont indépendants, au sens défini par les ACVM. Le Conseil, directement ou par l'entremise de l'un de ses comités, adopte des structures et des procédures visant à assurer l'indépendance du Conseil face à la direction de la Banque.

Le CRG évalue régulièrement l'indépendance des membres du Conseil selon les critères édictés par les ACVM à l'aide, entre autres, des renseignements fournis semestriellement par les administrateurs ou autrement portés à l'attention du CRG. L'évaluation d'indépendance faite par le CRG est ensuite revue par le Conseil.

Il est prévu que les membres indépendants du Conseil et des comités se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque à chacune des réunions du Conseil.

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

#### **C) Intégrité des administrateurs**

Les administrateurs de la Banque agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance afin de s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités. À cet égard, les administrateurs sont tenus au respect du code et des autres règles relatives à la déontologie et à l'éthique applicables aux administrateurs, dirigeants et employés de la Banque et s'engagent annuellement, par écrit, à respecter le Code de déontologie.

Le candidat à un poste d'administrateur doit jouir d'une réputation d'intégrité et d'honnêteté, être reconnu comme une personne qui accomplit son devoir fiduciaire envers les sociétés dont il est ou a été administrateur. Il doit avoir respecté tous les aspects importants du code de conduite des administrateurs et dirigeants d'une telle société. Le CRG effectue la vérification des antécédents et des références de tout candidat à un poste d'administrateur avant son élection et par la suite au moins à tous les cinq ans conformément à la ligne directrice émise par le Surintendant des institutions financières et les administrateurs confirment annuellement, par écrit, l'absence de dossier criminel les concernant.

#### **D) Conflits d'intérêts**

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. Un administrateur ayant un intérêt dans un contrat ou une opération d'importance avec la Banque doit divulguer la nature

et l'étendue de son intérêt au président du Conseil ou au président du CRG, conformément à la législation applicable. Il doit s'abstenir de participer aux délibérations ou à la réunion du Conseil pendant l'examen du contrat ou de l'opération, et doit s'abstenir de voter à ce sujet, sauf exception prévue à la législation applicable.

#### **E) Disponibilité et directorats externes**

Les membres du Conseil et des comités doivent assister à au moins 75 % des réunions auxquelles ils sont convoqués, à moins que le CRG ne juge que des facteurs indépendants de la volonté d'un administrateur l'ont empêché d'atteindre cet objectif. L'administrateur se prépare adéquatement afin de participer activement aux discussions lors des réunions du Conseil et du ou des comités dont il fait partie.

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

Le Conseil considère que le fait qu'un administrateur de la Banque siège au conseil d'administration d'un autre émetteur assujetti ne nuit pas nécessairement à la capacité de cet administrateur 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 siègent ses administrateurs, mais il revoit régulièrement cette information afin de vérifier la capacité de chaque administrateur à bien remplir son rôle à la Banque.

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

#### **F) Changement de statut**

Les administrateurs doivent communiquer dès que possible au président du Conseil ou au président du CRG tout changement dans leur situation professionnelle ou personnelle susceptible d'avoir un impact sur leur rôle d'administrateur. Le président du Conseil ou le président du CRG fait ensuite rapport au Conseil, rapport qui comporte les recommandations appropriées.

#### **G) Planification de la relève du Conseil**

Le Conseil supervise le processus de planification de la relève au Conseil mis en œuvre par le CRG, incluant l'établissement et

la révision périodique d'une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateur en tenant compte des critères préétablis.

#### **H) Parité hommes - femmes**

Le Conseil considère que la diversité parmi ses membres donne lieu à des échanges plus riches. Ainsi, il reconnaît l'importance d'accroître le nombre d'administratrices au sein du Conseil et de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes. Il poursuit ses efforts afin d'identifier des candidates répondant aux différents critères de sélection et il s'est fixé l'objectif que la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateur vacants soient des femmes.

### **5.2. Évaluation de la performance**

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

Le CRG est chargé d'élaborer et de superviser le processus permettant à chaque administrateur d'évaluer de façon confidentielle l'efficacité et l'apport du Conseil, de son président, des comités du Conseil et de leurs présidents respectifs, et d'évaluer son propre apport à titre de membre du Conseil et membre de comité. Il peut être assisté dans cette tâche par des conseillers indépendants.

Le processus d'évaluation se déroule dans le cadre de rencontres individuelles. Un aide-mémoire, préparé par le Secrétariat corporatif et approuvé par le CRG, est d'abord remis à chaque administrateur pour l'aider à préparer ces rencontres et en faciliter le déroulement. Cet aide-mémoire comprend des suggestions de sujets et de questions qui peuvent être traités lors de ces rencontres, notamment les responsabilités du Conseil, sa relation avec la direction, ses activités et sa composition, la structure et les activités des comités, les documents préparés pour les réunions du Conseil et des comités et l'à-propos de leur distribution aux administrateurs.

Chaque administrateur rencontre ensuite le président du Conseil pour discuter avec lui de son appréciation du rendement du Conseil, de chaque comité du Conseil auquel il siège et de son président, le cas échéant, et de son propre rendement comme membre du Conseil. Chaque administrateur transmet ses commentaires sur le rendement du président du Conseil au président du CRG ou le rencontre à cet effet, au besoin.

À la suite de ces rencontres individuelles, le CRG tient une séance au cours de laquelle les membres discutent et revoient les commentaires recueillis lors des rencontres individuelles, et évaluent la pertinence d'apporter des modifications ou des

améliorations en ce qui touche à la performance et à l'efficacité du Conseil, des comités, du président du Conseil, des présidents des comités du Conseil et de chaque administrateur. Un rapport est ensuite remis au Conseil.

### 5.3. Élection et réélection

#### A) Élection

Le Conseil a délégué au CRG la responsabilité de sélectionner les candidats aux postes d'administrateur vacants et de déterminer s'il est opportun de réélire chacun des administrateurs déjà en poste.

Le CRG :

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

#### B) Réélection

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

#### C) Vote à la majorité

Un candidat au poste d'administrateur sera réputé ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires, et ce, même s'il est élu, si le nombre d'abstentions dépasse le nombre de droits de vote exercés en faveur de son élection lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Un administrateur élu dans ces circonstances devra immédiatement offrir sa démission au CRG, qui, sauf circonstances exceptionnelles, fera une recommandation en ce sens au Conseil. Le cas échéant, le Conseil émettra, dans les 90 jours suivant le rapport final sur les résultats du vote, un communiqué de presse annonçant la démission de l'administrateur en question ou expliquant les motifs de la décision de ne pas accepter cette démission. Ce mécanisme de vote à la majorité ne s'applique toutefois pas dans le cas où l'élection d'un administrateur est contestée.

#### D) Durée du mandat d'un administrateur et vacances au Conseil

Le mandat d'un administrateur vient normalement à échéance à la clôture de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui suit celle de son élection. Les vacances au Conseil sont comblées de la manière prévue par la législation applicable.

Un administrateur ne peut pas solliciter le renouvellement de son mandat plus de 15 reprises, à moins que le Conseil, sur recommandation du CRG, ne décide qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il est opportun que cet administrateur soit candidat à la réélection. Le calcul de cette séquence de 15 renouvellements a débuté après l'adoption de cette directive en 1998 pour les administrateurs en poste à cette date.

### 5.4. Orientation et formation continue des administrateurs

Afin de permettre aux administrateurs de se familiariser avec les opérations de la Banque et ses secteurs d'activité, et d'approfondir leurs connaissances pertinentes à l'exercice de leurs fonctions, le Conseil, par l'entremise du CRG, a instauré un programme d'orientation et de formation continue qui tient compte des connaissances et des différents besoins des administrateurs.

#### A) Programme d'orientation

Le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs propose à ces derniers une vue d'ensemble de la Banque, incluant son fonctionnement, ses activités et les principaux défis auxquels elle fait face. Plus particulièrement, les nouveaux administrateurs reçoivent une formation relativement aux éléments suivants : le rôle du Conseil et de ses comités, le rôle des administrateurs, la vision de la Banque, ses principaux secteurs d'activité, ses défis d'affaires, son système

d'audit interne et de contrôle, ses ressources humaines et sa clientèle. On leur remet un exemplaire du Code de déontologie, auquel ils doivent adhérer.

De plus, les nouveaux administrateurs participent à des rencontres d'information avec le président du Conseil, le président et chef de la direction et les membres de la haute direction de la Banque.

## B) Cahier des administrateurs

Les administrateurs reçoivent un cahier contenant un ensemble de documents faisant état, notamment, de leurs obligations et de l'étendue de leurs responsabilités.

## C) Programme de formation continue

Les administrateurs assistent régulièrement, dans le cadre du calendrier des réunions du Conseil ou des comités dont ils sont membres, à des exposés et des séances de formation offertes par des représentants de la Banque ou, à l'occasion, des consultants externes ayant l'expertise requise, afin de les aider à parfaire leurs connaissances dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Les administrateurs assistent entre autres au cours de l'exercice financier à la présentation par les responsables de chaque secteur d'activité de leurs enjeux stratégiques et de leur plan d'affaires. Au moins 10 % du temps alloué annuellement aux réunions régulières du Conseil est consacré à la formation continue. Par ailleurs, la Banque encourage les administrateurs à participer à des programmes de formation qui visent à parfaire les connaissances pertinentes à l'exercice de leurs fonctions. Le président du Conseil ou le président du comité de révision et de gouvernance peut autoriser le remboursement des frais encourus dans le cadre de cette formation.

### 5.5. Rémunération des administrateurs

Le Conseil vise à offrir aux administrateurs une rémunération adéquate qui tient compte de la complexité sans cesse croissante des activités de la Banque et qui permet à la Banque de recruter et retenir des personnes compétentes au sein du Conseil, et qui favorise l'alignement des intérêts des membres du Conseil sur ceux des actionnaires. Il revoit et approuve annuellement la rémunération, le mode de rémunération et les indemnités des administrateurs afin que soit reflétée l'importance de la fonction et que les mesures incitatives prévues dans ces régimes de rémunération ne nuisent pas au rôle et aux responsabilités de la fonction d'administrateur.

Le Conseil a adopté sur recommandation du CRG, un programme de rémunération qui fait l'objet d'un examen périodique afin que celle-ci soit adéquate, notamment en fonction du groupe de référence de la Banque. Le montant global de la rémunération pouvant être versée aux administrateurs au cours d'un exercice pour leur participation

aux activités du Conseil et de ses comités est limité au montant total prévu au Règlement administratif I, tel qu'il a été approuvé par les actionnaires de la Banque.

Les administrateurs reçoivent des honoraires en tant que membres du Conseil. Outre ces honoraires, le président du Conseil, les présidents des comités et les membres des comités reçoivent une rémunération complémentaire rattachée à ces fonctions. Afin de favoriser l'alignement des intérêts des membres du Conseil sur ceux des actionnaires, la rémunération des administrateurs comprend une partie obligatoirement versée en actions ordinaires de la Banque, la partie restante étant versée au choix de l'administrateur sous forme d'espèces, d'actions ordinaires, d'unités d'actions différées, ou d'une combinaison des trois.

Les administrateurs de la Banque ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions. Ils ne participent à aucun autre mécanisme de rémunération en titres de la Banque ni à aucun régime de retraite. Ils ne bénéficient pas d'une assurance-vie dont les primes seraient payées par la Banque et ils ne bénéficient d'aucun produit ou service bancaire à taux avantageux ou à frais réduits qui soit relié uniquement à leur statut d'administrateur.

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

La Banque et ses filiales remboursent aux administrateurs les dépenses qu'ils ont engagées pour assister aux réunions, incluant les frais de transport et d'hébergement.

### 5.6. Exigences en matière d'actionariat des administrateurs

Certaines exigences en matière d'actionariat ont été mises en place afin de préserver la confiance des actionnaires et de s'assurer que les intérêts des administrateurs sont alignés sur ceux des actionnaires. Ainsi, tous les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires de la Banque ou des unités d'actions différées ayant ensemble une valeur égale ou supérieure à cinq fois le montant de la rémunération forfaitaire annuelle payable aux membres du Conseil. Les administrateurs disposent d'une période de cinq ans à compter de leur entrée en fonction pour satisfaire à ces exigences. Lorsqu'ils ont atteint le minimum requis, les administrateurs peuvent choisir de recevoir leurs honoraires sous forme d'espèces, d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées, sous réserve de la partie de leurs honoraires qui est obligatoirement versée en actions ordinaires de la Banque. En effet, une partie des honoraires des administrateurs, de même qu'une partie des honoraires versés à titre de membre ou de président de comité sont obligatoirement versées en actions ordinaires de la Banque, et ce, même si ces administrateurs ont satisfait aux exigences minimale à cet égard.

## **6. MESURES VISANT À RECUEILLIR LES RÉACTIONS DES PARTIES PRENANTES ET COMMUNICATION**

Le Conseil veille à la mise en place de mesures destinées à recueillir les réactions. La Banque répond aux questions des actionnaires, des investisseurs, des analystes financiers et des médias par l'intermédiaire de son service des Relations avec les investisseurs, de son service des Relations publiques, de son Secrétariat corporatif ou de son registraire et agent des transferts. La Banque répond aux clients qui ont des préoccupations ou des besoins particuliers par le biais de ses représentants en succursales ou de son service téléphonique de solutions bancaires. Dans l'éventualité où un différend ne pourrait être résolu par les instances administratives en place, ces personnes peuvent s'adresser à l'Ombudsman de la Banque.

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

## **7. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT D'IRRÉGULARITÉS**

Le CAGR établit 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 prévoit le processus de réception, conservation et traitement des plaintes et préoccupations à cet égard et la communication, anonyme et confidentielle, par toute personne ou tout employé de la Banque de préoccupations en matière de comptabilité ou d'audit. La Banque publie cette politique sur son site Internet.