

## BANQUE NATIONALE DU CANADA

### COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES

Le comité de ressources humaines (le « Comité ») est établi par le conseil d'administration (le « Conseil ») de la Banque Nationale du Canada (la « Banque »). Il examine, approuve et recommande le cas échéant au Conseil l'approbation de politiques, programmes et pratiques de rémunération, de planification de la relève, de régimes de retraite, de gestion du risque des personnes, de communication avec les actionnaires, et aussi, la description des fonctions du président et chef de la direction de la Banque, sa rémunération, ses objectifs et l'évaluation de sa performance, et finalement, la rémunération des membres du bureau de la présidence.

### MANDAT

#### CONSTITUTION

1. Le Comité est constitué par le Conseil de la Banque.

#### COMPOSITION

2. **Composition** – Le Comité est composé d'au moins trois membres.

3. **Indépendance** – Tous les membres du Comité sont indépendants au sens défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

4. **Invités** – Le président du Conseil peut assister à chacune des réunions du Comité à titre d'invité. À l'invitation du Comité, toute autre personne peut assister, en tout ou en partie, aux réunions du Comité, lorsque celui-ci le juge nécessaire ou souhaitable.

#### 5. Nomination et vacance

a) **Nomination** – Chaque membre du Comité est désigné par le Conseil annuellement parmi les administrateurs de la Banque.

b) **Durée du mandat** – Chaque membre exerce ses fonctions jusqu'à ce que son successeur soit nommé à moins qu'il ne démissionne, ne soit destitué ou ne siège plus comme administrateur.

c) **Vacance** – Une vacance au sein du Comité est comblée par le Conseil, s'il le juge à propos. Le défaut de combler une vacance n'invalide pas les décisions du Comité en autant que le quorum soit atteint.

#### 6. Présidence

a) **Nomination** – Le président du Comité est désigné par le Conseil parmi les membres du Comité. Advenant que le président désigné ne puisse pas présider une réunion du Comité, le Comité choisit un président à même les membres du Comité présents à cette réunion.

b) **Fonctions** – Les fonctions du président du Comité sont décrites dans le mandat de ce dernier. Le président du Comité peut demander au président du Conseil que certains sujets sous la responsabilité du Comité soient soumis au Conseil.

7. **Secrétariat** – Le secrétaire de la Banque, un secrétaire adjoint ou toute autre personne désignée par le secrétaire agit comme secrétaire du Comité.

#### TENUE ET CONVOCATION DE RÉUNIONS

8. **Réunions régulières** – Les réunions du Comité sont tenues aux dates, heures et lieux fixés par le Conseil. Le Comité se réunit au moins une fois par trimestre. Les dates, heures et lieux des réunions du Comité sont communiqués annuellement par écrit aux membres du Comité, sans qu'il soit nécessaire d'en donner autrement avis.

9. **Huis clos** – Il est prévu que les membres du Comité se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque lors de chacune des réunions du Comité, sous la direction du président du Comité.

#### 10. Réunions hors calendrier

a) **Tenue** – Une réunion hors calendrier peut être convoquée en tout temps par le président du Comité, le président du Conseil, le président et chef de la direction, l'un des membres du Comité ou la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives.

b) **Avis** – Un avis stipulant l'objet, le lieu, le jour et l'heure de chaque réunion hors calendrier doit être envoyé à chacun des membres du Comité par la poste ou par tout autre moyen de communication téléphonique ou électronique, au moins 24 heures avant l'heure et la date fixées pour la réunion à moins que le président du Conseil, le président du Comité ou le président et chef de la direction ne juge nécessaire de convoquer plus rapidement une telle réunion, auquel cas le préavis sera d'au moins deux heures.

c) **Absence d'avis** – Des réunions hors calendrier du Comité peuvent être tenues sans avis, quand tous les membres du Comité sont présents ou lorsque les membres absents renoncent par écrit à l'avis de convocation d'une telle réunion. La présence d'un membre constitue par ailleurs une

renonciation à cet avis de convocation sauf lorsque ce membre est présent dans le but exprès de s'opposer à l'examen de toute question au motif que la réunion n'est pas convoquée en bonne et due forme.

**11. Moyens de communication** – Les réunions du Comité peuvent être tenues par téléphone ou par tout autre moyen permettant à tous les membres de communiquer adéquatement et simultanément entre eux. Les personnes qui participent à une réunion par téléphone ou par tout autre moyen de communication sont alors réputées y être présentes.

### **QUORUM**

**12. Principe** – Le quorum d'une réunion du Comité est atteint lorsque la majorité des membres du Comité sont présents à cette réunion.

**13. Durée** – Le quorum doit être maintenu durant toute la durée de la réunion pour que les membres du Comité puissent valablement délibérer et prendre une décision. Toutefois, l'administrateur qui s'absente temporairement d'une réunion du Comité en conformité avec le paragraphe 182 (3) de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi ») est réputé être présent pour l'établissement du quorum.

**14. Vote** – Sous réserve de ce qui précède, les sujets soumis à toute réunion du Comité qui nécessitent une décision sont approuvés par vote pris à la majorité des voix des membres présents. Si seulement deux membres sont présents et que le quorum est atteint par ailleurs, les décisions sont prises à l'unanimité des voix.

**15. Absence de quorum** – Si le quorum ne peut être atteint aux fins d'une réunion du Comité, le président du Conseil pourra, à la demande du président du Comité, agir à titre de membre du Comité pour cette réunion et avoir un droit de vote.

### **PROCÈS-VERBAUX**

**16. Consignation** – Le procès-verbal de chaque réunion du Comité, dûment approuvé par celui-ci, est consigné par le secrétaire dans un registre spécialement tenu à cette fin.

**17. Distribution** – Le procès-verbal de chaque réunion du Comité est transmis aux membres du Conseil, pour information, à l'occasion d'une réunion ultérieure du Conseil.

**18. Rapport au Conseil** – Le président du Comité fait rapport verbalement des décisions prises lors des réunions du Comité et de ses recommandations lors d'une réunion ultérieure du Conseil.

## **RÔLE ET RESPONSABILITÉS**

**19. Politiques, programmes et pratiques de rémunération** – Le Comité :

a) Examine, approuve et recommande au Conseil l'approbation des politiques et programmes de rémunération globale de la Banque incluant les plans incitatifs à base d'actions ainsi que les autres conditions d'emploi et les avantages sociaux applicables aux Membres de la haute direction visés, aux Dirigeants, à certains employés désignés et aux employés de la Banque et veille à leur application;

b) Examine, approuve et recommande au Conseil l'approbation des modifications jugées importantes<sup>1</sup> qui sont apportées de temps à autre aux politiques et programmes de rémunération globale de la Banque;

c) S'assure régulièrement que les politiques, programmes et pratiques de rémunération de la Banque favorisent l'atteinte de ses objectifs commerciaux sans compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation et en fait rapport au Conseil;

d) S'assure que les politiques, programmes et pratiques de rémunération de la Banque sont conformes à la réglementation et aux normes en vigueur;

e) Tient compte du cadre de la gestion des risques applicable aux politiques, programmes et pratiques de rémunération de la Banque lors de leur élaboration, leur révision et leur mise en application;

f) Examine et approuve la politique salariale annuelle de la Banque, les objectifs cibles de performance liés aux programmes de rémunération variable ainsi que leur mode de distribution;

g) S'assure que la rémunération versée est conforme à la politique salariale annuelle ainsi qu'aux programmes de rémunération variable et qu'elle respecte les objectifs cibles de performance;

h) Recommande au Conseil l'approbation de toute exception jugée importante à l'application de la politique salariale annuelle et des programmes de rémunération variable;

i) Veille à ce que la rémunération des dirigeants de la Banque et de ses filiales désignées soit étroitement liée aux intérêts à long terme des actionnaires et pour ce faire, assure un suivi régulier des lignes directrices en matière d'actionnariat;

<sup>1</sup> Si la valeur monétaire de la modification ou de l'exception excède 15 % de la valeur totale de l'enveloppe générée par le programme, la modification ou l'exception sera alors considérée importante.

j) Reçoit et examine le rapport de l'Audit interne visant à déceler tout écart important entre les politiques, programmes et pratiques de la Banque en matière de rémunération et la réglementation et les normes en vigueur ainsi qu'entre la rémunération versée et celle devant l'être au terme des politiques et programmes de rémunération globale de la Banque.

#### **20. Président et chef de la direction – Le Comité :**

a) Revoit, approuve et recommande au Conseil, l'approbation de la description des fonctions du président et chef de la direction ainsi que toutes modifications – excluant les modifications techniques ou portant sur la forme – qui pourraient y être apportées, et veille à ce qu'il soit intègre et à ce qu'il crée, avec les autres membres de la haute direction, une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;

b) Compare la rémunération du président et chef de la direction par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent son marché de référence afin de vérifier si sa rémunération globale cible est concurrentielle;

c) Fixe et recommande au Conseil, l'approbation des objectifs annuels et des indicateurs clés de performance annuels liés à la rémunération du président et chef de la direction;

d) Évalue annuellement les réalisations et la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance annuels ainsi que la prudence avec laquelle il gère les activités de la Banque ainsi que les risques auxquels celle-ci est exposée et en fait rapport au Conseil;

e) Recommande au Conseil l'approbation de la rémunération du président et chef de la direction;

f) Examine et recommande au Conseil, s'il y a lieu, l'attribution d'avantages accessoires au président et chef de la direction; et

g) Étudie le plan de succession du président et chef de la direction et supporte le Conseil dans le suivi du processus de planification de la succession.

#### **21. Membres du bureau de la présidence – Le Comité :**

a) Reçoit et examine annuellement le rapport du président et chef de la direction sur la performance des membres du bureau de la présidence et la prudence avec laquelle ceux-ci gèrent les activités de la Banque ainsi que les risques auxquels celle-ci est exposée et en fait rapport au Conseil;

b) Compare la rémunération des membres du bureau de la présidence par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent le marché de référence de la Banque afin de vérifier si la rémunération globale cible est concurrentielle; et

c) Approuve et recommande au Conseil l'approbation de la rémunération des membres du bureau de la présidence.

#### **22. Planification de la relève – Le Comité :**

a) Examine périodiquement le profil des Dirigeants ayant la compétence requise pour occuper des postes à des niveaux supérieurs de la direction de la Banque;

b) Examine et étudie périodiquement le plan de succession pour les Dirigeants de la Banque et de ses filiales et supporte le Conseil dans le suivi du processus de planification de la succession; et

c) Revoit les modalités générales de toute entente en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle conclue entre la Banque et un membre de la direction de la Banque.

#### **23. Régimes de retraite – Le Comité :**

a) Assure la supervision des régimes de retraite de la Banque et de ses filiales et du fonds commun d'investissement des régimes de pension participants de la Banque (le « Fonds »);

b) Désigne les membres du comité de retraite de la Banque selon leurs fonctions ainsi que le ou les membre(s) externe(s) indépendant(s) et approuve la rémunération de ces derniers;

c) Examine et approuve les modifications, dont la valeur monétaire est inférieure à un million de dollars, au régime de pension des employés (le « Régime des employés ») et au régime de pension des employés désignés de la Banque (le « Régime des employés désignés ») ainsi qu'au programme d'allocation après retraite (le « PAAR »);

d) Recommande au Conseil l'approbation des modifications, dont la valeur est égale ou supérieure à un million de dollars, au Régime des employés, au Régime des employés désignés ainsi qu'au PAAR;

e) Examine et approuve la politique de capitalisation et les modifications qui peuvent y être apportées de temps à autre;

f) Examine et approuve la répartition cible de l'actif et les objectifs de rendement du (des) gestionnaire(s) du Fonds en vertu de la politique de placement du Fonds ainsi que les modifications qui y sont apportées de temps à autre, suite aux recommandations du comité de retraite de la Banque;

g) Reçoit et examine, au moins une fois par an, les rapports sur les décisions et activités du comité de retraite de la Banque, la situation financière et les rendements des régimes de pension de la Banque et de ses filiales et du Fonds et en fait rapport au Conseil;

h) Approuve les états financiers du Régime des employés, du Régime des employés désignés et du Fonds, nomme l'auditeur indépendant de ceux-ci et établit la rémunération de ce dernier;

i) Approuve l'évaluation actuarielle du Régime des employés désignés;

j) Révise, au besoin, et approuve le mandat du comité de retraite de la Banque; et

k) Approuve la nomination des membres du conseil des pensions et les représentants de l'employeur siégeant au sein des comités de retraite des filiales de la Banque.

#### **24. Gestion du risque des personnes – Le Comité :**

a) Reçoit de la direction de la Banque l'assurance qu'il existe à la Banque un programme de gestion des ressources humaines qui comporte notamment les volets suivants : un processus de recrutement, une répartition des pouvoirs décisionnels, la séparation des responsabilités fonctionnelles incompatibles, un programme de communication claire aux employés de leurs responsabilités ainsi que la supervision efficace des employés, et en fait rapport au Conseil; et

b) Examine le rapport annuel de la Banque en matière d'équité en emploi.

#### **25. Communication avec les actionnaires – Le Comité :**

a) Communique clairement aux actionnaires, l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction, notamment par le biais de la déclaration de la rémunération de la haute direction, laquelle inclut l'analyse de la rémunération des Dirigeants de la Banque ainsi que les décisions prises par le Comité tel que l'exige la législation en valeurs mobilières applicable ainsi que les règles de la Bourse de Toronto; et

b) Communique aux actionnaires, au moment opportun, les informations pertinentes sur la rémunération globale des Dirigeants de la Banque et sur les décisions prises par le Comité.

**26. Changements législatifs –** Le Comité s'informe des changements législatifs et réglementaires en matière de rémunération et de ressources humaines et en informe le Conseil et les autres comités du Conseil s'il y a lieu.

**27. Ligne directrice E-17 –** Le Comité examine et, au besoin, approuve la liste des responsables et les procédures d'évaluation conformément aux dispositions de la ligne directrice E-17 du Surintendant des institutions financières Canada.

#### **DIVERS**

**28. Engagement de conseillers externes indépendants –** Le Comité peut engager, lorsqu'il le juge à propos, des conseillers juridiques ou autres conseillers externes indépendants pour l'aider à exercer ses fonctions et responsabilités. Le Comité fixe et paye la rémunération des conseillers qu'il emploie. La Banque fournit les fonds nécessaires afin d'acquitter les coûts relatifs à ces conseillers.

**29. Conseillers externes engagés par la Banque –** Le Comité examine et approuve annuellement la liste des mandats en matière de rémunération que la Banque prévoit confier à des conseillers externes. Le Comité examine annuellement les honoraires versés aux conseillers externes pour les mandats effectués pour le compte de la Banque et vérifie que l'importance de ces mandats ne nuit pas à leur statut de conseillers externes indépendants du Comité s'ils agissent également à ce titre.

**30. Pouvoir d'enquête –** Le Comité peut enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, a plein accès aux livres, registres, installations, membres de la direction et personnel de la Banque.

**31. Communication –** Le Comité peut communiquer directement avec la première vice-présidente à la direction, Ressources humaines et Affaires corporatives ou tout autre membre de la direction ou employée de la Banque.

**32. Filiales –** Le Comité agit à titre de comité de ressources humaines pour Société de fiducie Natcan et Financière Banque Nationale & Cie inc. et ses filiales, et, au besoin, pour toute autre filiale de la Banque dont la loi constitutive le permet, et exercer toutes les fonctions qui incombent à un tel comité conformément à la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt* (Canada) ou à toute autre disposition législative ou réglementaire applicable.

**33. Réunion du Conseil –** Le président du Comité peut convoquer une réunion du Conseil afin d'étudier les questions qui intéressent le Comité.

**34. Évaluation –** Le Comité évalue et revoit régulièrement son mandat et le soumet au comité de révision et de gouvernance pour approbation qui en recommande ensuite l'approbation au Conseil.

**35. Autres fonctions –** le Comité exerce toute autre fonction requise par la loi ou la réglementation applicable ou qui lui est confiée par le Conseil et lui adresse les recommandations qu'il juge appropriées sur les sujets qui sont de son ressort.

**ANNEXE****DÉFINITIONS****Membres de la haute direction visés**

Pour les fins du présent mandat, l'expression «Membres de la haute direction visés» réfère au président et chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction de la Banque les mieux rémunérés selon la définition prévue au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

**Dirigeants**

Pour les fins du présent mandat, sont « Dirigeants », le président et chef de la direction, les autres membres du bureau de la présidence, les premiers vice-présidents et les vice-présidents de la Banque, tous les relevants directs des membres du bureau de la présidence qui sont employés de filiales de la Banque ainsi que tout employé de la Banque dont le Comité considérera qu'il occupe des fonctions analogues.

**La direction de la Banque**

Pour les fins du présent mandat, l'expression « la direction de la Banque » réfère au président et chef de la direction et aux autres membres du bureau de la présidence de la Banque.

APPROUVÉ PAR LE COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES LE 26 OCTOBRE 2011.

APPROUVÉ PAR LE COMITÉ DE RÉVISION ET GOUVERNANCE LE 27 OCTOBRE 2011.

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 27 OCTOBRE 2011 ET ENTRÉ EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2011.