

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

LE 30 MARS 2011



**UN CLIENT,
UNE BANQUE**

 **BANQUE
NATIONALE**
GROUPE FINANCIER

Montréal, le 11 février 2011

Cher actionnaire,

Nous avons le plaisir de vous inviter à vous joindre aux membres du conseil d'administration et aux membres de la direction à l'occasion de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada qui aura lieu le mercredi 30 mars 2011 à 9 h (HAE) au Centre Mont-Royal, situé au 2200, rue Mansfield à Montréal (Québec) Canada.

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

Lors de cette assemblée, Pierre Bourgie, Shirley A. Dawe et Marcel Dutil ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur de la Banque. Nous les remercions de leur contribution aux travaux du conseil d'administration de la Banque tout au long de leurs mandats d'administrateur. Par ailleurs, Gillian H. Denham s'est jointe au Conseil au cours de la dernière année alors que Jean Houde et Pierre Thabet sont de nouveaux candidats aux postes d'administrateur de la Banque.

Encore cette année, vous serez invité à vous prononcer, dans le cadre d'un vote consultatif, sur l'approche du conseil d'administration de la Banque en matière de rémunération de la haute direction. Plusieurs renseignements concernant la rémunération de la haute direction sont d'ailleurs présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe.

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

La circulaire tout comme le Rapport annuel 2010 de la Banque, dont les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et le rapport des vérificateurs s'y rapportant font partie intégrante, sont notamment disponibles sur le site Internet de la Banque (www.bnc.ca).

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

Cet événement sera par ailleurs diffusé en direct dans la section « Relations investisseurs » de notre site Internet, à l'adresse : www.bnc.ca/relationsinvestisseurs.

Nous vous prions d'accepter nos plus cordiales salutations.

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) Jean Douville
Président du conseil d'administration

(s) Louis Vachon
Président et chef de la direction

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

Date : le mercredi 30 mars 2011
Heure : 9 h (HAE)
Lieu : Centre Mont-Royal
2200, rue Mansfield
Montréal (Québec)
Canada

Aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. examiner une résolution consultative en vue d'accepter l'approche du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada (la « Banque ») en matière de rémunération de la haute direction;
4. nommer Samson Bélaïr/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. à titre de vérificateurs;
5. examiner les propositions présentées par un actionnaire et reproduites à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire »); et
6. examiner toute autre question dont l'assemblée pourrait être dûment saisie.

Par ordre du conseil d'administration,

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) *Linda Caty*
Vice-présidente et secrétaire corporatif

Montréal, le 11 février 2011

Qui peut voter

Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque dont les actions sont immatriculées au registre de la Banque à leur nom, au nom d'un courtier, d'un autre intermédiaire ou au nom d'un mandataire dûment autorisé le 11 février 2011 à 17 h (HNE) ont le droit de recevoir un avis de convocation et d'exprimer un vote par action ordinaire lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque (l'« Assemblée »), sous réserve des restrictions établies par la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi »).

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, soit le 11 février 2011, 163 638 325 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

Exercice du droit de vote

Les détenteurs d'actions ordinaires inscrits peuvent exercer leurs droits de vote en assistant à l'Assemblée ou en remplissant un formulaire de procuration. Si vous ne prévoyez pas assister à l'Assemblée, veuillez remplir, dater et signer le formulaire de procuration ci-joint. Vous pouvez le retourner soit par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 9th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; soit par télécopieur au 1 866 249-7775. Ce formulaire de procuration devra, pour être valide, être reçu par Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard le lundi 28 mars 2011 à 17 h (HAE).

Pour de plus amples renseignements au sujet de la procédure à suivre pour les détenteurs d'actions ordinaires ayant reçu un formulaire d'instructions de vote, veuillez consulter la section « Comment voter » de la partie 1 de la Circulaire et vous référer aux directives reçues de votre courtier.

Pour toute question concernant la Circulaire ou l'exercice du droit de vote, veuillez communiquer avec la firme de sollicitation de procurations Georgeson Shareholder Communications Canada Inc. en composant le 1 888 605-8407.

Les abréviations suivantes sont employées de temps à autre dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

ACVM :	Autorités canadiennes en valeurs mobilières
Assemblée :	Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Nationale du Canada devant avoir lieu le mercredi 30 mars 2011 à 9 h (HAE) ainsi que toute reprise en cas d'ajournement
Banque :	Banque Nationale du Canada
BRI :	Banque des règlements internationaux
BSIF :	Bureau du surintendant des institutions financières Canada
CI :	Comité indépendant 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 (avant le 29 octobre 2009, le comité de révision et de régie d'entreprise du Conseil)
CRH :	Comité de ressources humaines du Conseil
CRRE :	Comité de révision et de régie d'entreprise du Conseil (depuis le 29 octobre 2009, le comité de révision et de gouvernance du Conseil)
CSF :	Conseil sur la stabilité financière
CVGR :	Comité de vérification et de gestion des risques du Conseil
DPVA :	Droits à la plus-value des actions de la Banque
FBN :	Financière Banque Nationale
IFRS :	Normes internationales d'information financière
Loi :	<i>Loi sur les banques</i> , L.C. 1991, c.46
Notice annuelle :	Notice annuelle de la Banque déposée le 9 décembre 2010 sur le site Internet de la Banque (www.bnc.ca) et sur le site Internet SEDAR (www.sedar.com)
OPR :	Offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités de la Banque
PCAA :	Papier commercial adossé à des actifs
RAA :	Régime d'acquisition d'actions
Régime de DPVA :	Régime de droits à la plus-value des actions de la Banque
Régime d'options :	Régime d'options d'achat d'actions de la Banque
Règlement 51-102 :	<i>Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue</i>
RPCFAT :	Recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes
RTA :	Rendement total à l'actionnaire
SB/DT :	Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l.
SEDAR :	Système électronique de données, d'analyse et de recherche
UAD :	Unités d'actions différées
UAP :	Unités d'actions assujetties à un critère de performance
UAR :	Unités d'actions assujetties à des restrictions
vérificateurs :	Suivant l'entrée en vigueur des normes internationales d'audit (normes ISA) à titre de normes canadiennes d'audit (NCA) pour les audits d'états financiers pour des périodes closes à compter du 14 décembre 2010, le terme vérificateurs devra être remplacé par l'expression auditeurs indépendants. Ce changement applicable à compter de l'exercice débutant le 1 ^{er} novembre 2010 sera effectué dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque.

PARTIE 1 RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE	
Qui peut voter	1
Comment voter	1
PARTIE 2 ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	
Réception des états financiers consolidés et du rapport des vérificateurs	3
Élection des administrateurs	3
Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction	3
Nomination des vérificateurs	3
Honoraires des vérificateurs	3
Vote sur les propositions d'un actionnaire	3
PARTIE 3 INFORMATION SUR LES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR	
Sommaire de l'expérience professionnelle	4
Réunions du Conseil de la Banque et de ses comités et présence des administrateurs	13
Statut d'indépendance	13
Directorats externes	14
Composition du Conseil	14
Tableau des expertises des candidats aux postes d'administrateur	15
PARTIE 4 RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	
Rémunération des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010	16
Exigences en matière d'actionnariat	16
Tableau de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010	18
PARTIE 5 INFORMATION SUR LE CONSEIL ET SES COMITÉS	
Le Conseil	19
Faits saillants de l'exercice 2010	19
Pratiques de gouvernance	19
Les comités du Conseil	19
Comité de vérification et de gestion des risques	20
Indépendance des membres	20
Compétences des membres	20
Mandat du comité de vérification et de gestion des risques	20
Réalisations au cours de l'exercice	21
Comité de révision et de gouvernance	21
Indépendance des membres	21
Compétences des membres	21
Mandat du comité de révision et de gouvernance	21
Réalisations au cours de l'exercice	22
Comité de ressources humaines	23
Indépendance des membres	23
Compétences des membres	23
Mandat du comité de ressources humaines	23
Réalisations au cours de l'exercice	24
PARTIE 6 INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION	
Message aux actionnaires	26
Faits saillants	28
Lien entre le rendement des actions de la Banque et la rémunération des Membres de la haute direction visés	28
Gouvernance en matière de rémunération	29
Analyse de la rémunération	33
PARTIE 7 INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	
Information sur la rémunération des Membres de la haute direction visés	45
Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés	56
Actionnariat	57
Attributions à base d'actions et d'options en cours	58
Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice	59
Régimes de retraite des Membres de la haute direction visés	59
Contrat d'emploi	60
Politique de cessation d'emploi en cas de changement de contrôle	60
Valeur estimative des conditions applicables en cas de cessation d'emploi	62
PARTIE 8 AUTRES RENSEIGNEMENTS	
Endettement des administrateurs, des membres de la haute direction et des employés	63
Assurance-responsabilité des administrateurs et dirigeants	64
Programme de rachat d'actions	64
Procès-verbal	64
Communication avec le Conseil	64
ANNEXE A PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE	65
ANNEXE B ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE	68
ANNEXE C MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	73

ÉNONCÉ AYANT TRAIT AUX INFORMATIONS PROSPECTIVES CONTENUES DANS LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

À l'occasion, la Banque fait des déclarations prospectives écrites et verbales, notamment celles contenues dans certains documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens et dans d'autres communications, et ce, aux fins de décrire le contexte économique dans lequel la Banque évoluera au cours de l'exercice 2011 et les objectifs qu'elle souhaite atteindre au cours de cette période. Ces déclarations prospectives sont faites conformément aux dispositions d'exonération des législations canadienne et américaine en valeurs mobilières. Elles comprennent, entre autres, des déclarations à l'égard de l'économie – notamment les économies canadienne et américaine –, de l'évolution des marchés, des observations concernant les objectifs de la Banque et ses stratégies pour les atteindre, le rendement financier prévu de la Banque et certains risques auxquels la Banque est confrontée. Ces déclarations prospectives sont habituellement marquées par l'usage de verbes au futur et au conditionnel ou par l'emploi d'expressions comme « prévoir », « croire », « estimer », « projeter », « s'attendre à », « avoir l'intention de » et d'autres termes ou expressions similaires.

En raison de leur nature même, ces déclarations prospectives supposent l'élaboration d'hypothèses, et elles comportent donc nécessairement des risques et des incertitudes d'ordre général et spécifique. Les hypothèses qui ont trait à la performance des économies du Canada et des États-Unis en 2011 et à leurs effets sur les activités de la Banque figurent parmi les principaux facteurs pris en considération au moment d'établir les priorités et les objectifs stratégiques et de fixer les objectifs financiers, notamment en ce qui a trait à la provision pour créances irrécouvrables. Au moment d'établir les prévisions concernant la croissance économique en général et dans le secteur des services financiers en particulier, la Banque s'appuie surtout sur les données économiques historiques fournies par les gouvernements du Canada et des États-Unis et leurs organismes. Les lois fiscales en vigueur dans les pays où la Banque est présente, principalement le Canada et les États-Unis, sont des facteurs importants pris en compte dans l'établissement du taux d'imposition effectif. Il est fort possible que les projections expresses ou implicites contenues dans ces déclarations ne se réalisent pas ou se révèlent inexactes. La Banque recommande aux lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations étant donné que divers facteurs, dont plusieurs sont indépendants de la volonté de la Banque, pourraient faire en sorte que les résultats, les conditions, les mesures ou les événements futurs varient sensiblement des objectifs, attentes, estimations ou intentions figurant dans les présentes déclarations prospectives. Ces facteurs incluent notamment la gestion des risques de crédit et de marché et du risque de liquidité; la vigueur des économies canadienne et américaine ainsi que des économies des autres pays où la Banque exerce ses activités; l'incidence des fluctuations du dollar canadien par rapport aux autres monnaies, notamment le dollar américain; l'incidence des modifications apportées aux politiques monétaires, notamment les politiques relatives aux taux d'intérêt de la Banque du Canada et de la Réserve fédérale américaine; les effets de la concurrence dans les marchés où la Banque fait affaire; l'incidence des modifications apportées aux lois et règlements qui régissent les services financiers (notamment les services bancaires, les assurances et les valeurs mobilières) et leur exécution; les procédures judiciaires, enquêtes ou réclamations de nature réglementaire, recours collectifs ou autres recours légaux de natures variées; la situation concernant les billets restructurés des conduits de véhicules d'actifs cadres, notamment la valeur de réalisation des actifs sous-jacents; la capacité de la Banque d'obtenir des informations exactes et complètes de ses clients ou contreparties ou en leur nom; la capacité de la Banque d'aligner avec succès sa structure organisationnelle, ses ressources et ses processus, ainsi que sa capacité de mener à terme des acquisitions stratégiques et de les intégrer avec succès; les modifications apportées aux conventions et

méthodes comptables que la Banque utilise aux fins de la présentation de sa situation financière, y compris les incertitudes liées aux hypothèses et aux principales estimations comptables; l'aptitude de la Banque à recruter et retenir des dirigeants clés; les risques opérationnels, y compris ceux qui sont reliés à la dépendance de la Banque à l'égard de tiers en ce qui a trait à l'accès à l'infrastructure nécessaire aux activités de la Banque, ainsi que d'autres facteurs susceptibles d'influer sur les résultats futurs, notamment les modifications apportées aux politiques commerciales; la mise au point et le lancement de nouveaux produits et services au moment opportun; les modifications apportées aux estimations concernant les provisions; les modifications apportées à la législation fiscale; les changements technologiques; les changements imprévus dans les dépenses et les habitudes d'épargne des consommateurs; les catastrophes naturelles; l'incidence éventuelle sur les activités d'urgences en matière de santé publique, de conflits, d'autres événements internationaux et faits nouveaux, y compris ceux qui sont liés à la lutte au terrorisme, et la mesure dans laquelle la Banque prévoit les risques découlant de ces faits et de sa capacité à les gérer efficacement. Une part importante des activités de la Banque consiste à faire des prêts ou à attribuer des ressources sous d'autres formes à des entreprises, des industries ou des pays. Des événements imprévus touchant ces emprunteurs, industries ou pays pourraient avoir une forte incidence défavorable sur les résultats financiers, les activités, la situation financière ou la liquidité de la Banque.

La liste des facteurs de risques susmentionnés n'est pas exhaustive. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs sont fournis aux rubriques « Gestion des risques » et « Facteurs pouvant affecter les résultats futurs » du rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010. Les investisseurs et autres personnes qui se fondent sur les déclarations prospectives de la Banque doivent considérer soigneusement les facteurs susmentionnés ainsi que les incertitudes et les risques qu'ils comportent. La Banque met aussi en garde le lecteur contre une confiance induite dans ces déclarations prospectives. À moins que la loi ne l'exige, la Banque ne prévoit pas mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, verbale ou écrite, qui peut être faite de temps à autre pour ses besoins.

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

PARTIE 1

RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

La Circulaire vous est transmise dans le cadre de la sollicitation effectuée par la direction de la Banque, aux fins indiquées dans l'avis de convocation, en vue de l'Assemblée devant avoir lieu le mercredi 30 mars 2011 à 9 h (HAE) au Centre Mont-Royal, situé au 2200, rue Mansfield à Montréal (Québec) Canada, ainsi que pour toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement.

QUI PEUT VOTER

Les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque dont les actions sont immatriculées au registre de la Banque à leur nom, au nom d'un courtier en valeurs mobilières, d'un autre intermédiaire ou au nom d'un mandataire dûment autorisé, le 11 février 2011 à 17 h (HNE), ont le droit de recevoir un avis de convocation et d'exprimer un vote par action ordinaire lors de l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

Un détenteur inscrit est un détenteur dont les actions ordinaires sont immatriculées à son nom au registre de la Banque. Un propriétaire véritable est un détenteur dont les actions ordinaires ne sont pas immatriculées à son nom au registre de la Banque et sont plutôt détenues en son nom par un prête-nom, par exemple un courtier en valeurs mobilières, un autre intermédiaire ou un mandataire dûment autorisé.

À la date de référence fixée pour l'Assemblée, soit le 11 février 2011, 163 638 325 actions ordinaires de la Banque sont en circulation et donnent droit de vote à l'Assemblée, sous réserve des restrictions établies par la Loi.

Chaque action ordinaire confère à son détenteur un droit de vote sur les sujets indiqués dans l'avis de convocation. Cependant, la Loi interdit l'exercice des droits de vote rattachés aux actions de la Banque détenues en propriété effective par :

- i) le gouvernement du Canada ou d'une province;
- ii) le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques;
- iii) un organisme d'une de ces entités;
- iv) une personne qui a acquis un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions de la Banque (plus de 10 % des actions de la catégorie) sans l'agrément du ministre des Finances (Canada); ou
- v) une personne qui détient un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions d'une autre banque à participation multiple ou société de portefeuille bancaire dont les capitaux propres sont égaux ou supérieurs à 8 milliards de dollars.

De plus, il est interdit à toute personne et à toute entité qu'elle contrôle d'exprimer un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Banque, selon l'information la plus récente disponible, aucune personne n'est le propriétaire véritable, directement ou indirectement, ou n'exerce une emprise sur plus de 10 % de l'ensemble des actions ordinaires en circulation de la Banque.

COMMENT VOTER

Détenteurs inscrits – Les détenteurs inscrits peuvent voter en personne à l'Assemblée ou remplir, signer et retourner le formulaire de procuration ci-joint. Ce formulaire de procuration autorise un fondé de pouvoir à représenter le détenteur inscrit et à voter en son nom à l'Assemblée.

Propriétaires véritables – Le propriétaire véritable doit, pour voter en personne à l'Assemblée :

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

Si le propriétaire véritable ne prévoit pas assister à l'Assemblée, il peut également, pour exercer son droit de vote, remplir, signer et retourner le formulaire d'instructions de vote qui lui a été transmis par son courtier ou par tout autre intermédiaire suivant les directives figurant dans ce formulaire.

Ce formulaire d'instructions de vote autorise un fondé de pouvoir à représenter le propriétaire véritable et à voter en son nom à l'Assemblée. Il est interdit aux courtiers en valeurs mobilières et aux autres intermédiaires canadiens et à l'un de leurs mandataires dûment autorisés d'exercer au nom du propriétaire véritable les droits de vote rattachés aux actions ordinaires, sauf s'ils reçoivent des instructions précises à cet effet.

Désignation des fondés de pouvoir

Les fondés de pouvoir préalablement désignés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sont des administrateurs de la Banque. Si un détenteur inscrit ou un propriétaire véritable désire nommer, à titre de fondé de pouvoir pour le représenter à l'Assemblée, une personne autre que celles qui sont désignées dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, il lui suffit de biffer les noms mentionnés et d'inscrire le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cet effet.

Si le détenteur inscrit ou le propriétaire véritable n'est pas une personne physique, le formulaire de procuration ou 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 le fondé de pouvoir soit lui-même détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

Le formulaire de procuration devra, pour être valide, être retourné, soit par la poste i) dans l'enveloppe préadressée et affranchie fournie à cet effet ou ii) à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 9th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1; soit par télécopieur au 1 866 249-7775, et être reçu au plus tard le lundi 28 mars 2011 à 17 h (HAE).

Le formulaire d'instructions de vote doit, pour être valide, être retourné suivant les directives qui y sont indiquées.

Exercice du droit de vote

Le fondé de pouvoir désigné dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote exercera les droits de vote rattachés aux actions ordinaires selon les instructions reçues du détenteur inscrit ou du propriétaire véritable.

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 de la façon suivante :

- **EN FAVEUR** de l'élection de chacun des candidats proposés aux postes d'administrateur;
- **EN FAVEUR** de la résolution consultative portant sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction;
- **EN FAVEUR** de la nomination de SB/DT à titre de vérificateurs; et
- **CONTRE** les propositions nos 1, 2 et 3, présentées par un actionnaire et reproduites à l'annexe A de la Circulaire.

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

Le fondé de pouvoir désigné dispose d'un pouvoir discrétionnaire relativement à tout changement proposé lors de l'Assemblée concernant les sujets énoncés dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, et à toute autre question dont l'Assemblée pourrait être dûment saisie.

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

Révocation de la procuration ou des instructions de vote

Le détenteur inscrit peut révoquer sa procuration de la manière suivante :

- i) en déposant un avis écrit à cet effet, signé par lui ou par son mandataire dûment autorisé, soit :
 - au siège social de la Banque, à l'attention du Secrétariat corporatif, Banque Nationale du Canada, 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant la date de l'Assemblée, soit le mardi 29 mars 2011 à 17 h (HAE), ou précédant la date de reprise en cas d'ajournement; soit
 - auprès du président de l'Assemblée, le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; ou
- ii) en remplissant, en signant, et en retournant de la manière prévue dans le formulaire de procuration, à Société de fiducie Computershare du Canada, un nouveau formulaire portant une date postérieure à celle du formulaire déjà transmis.

Le propriétaire véritable peut révoquer ses instructions de vote en suivant les directives de son courtier.

Confidentialité des votes

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 légales le justifient.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La sollicitation de procurations se fera par la poste, par voie électronique, par téléphone ou en personne. Ce sont les employés, les dirigeants, les administrateurs ou les mandataires de la Banque qui effectueront la sollicitation de procurations. La Banque aura recours aux services de la firme de sollicitation de procurations Georgeson Shareholder Communications Canada Inc. et estime qu'elle paiera des honoraires d'environ 32 000 \$ pour ces services.

PARTIE 2

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS ET DU RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Les états financiers consolidés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et le rapport des vérificateurs s'y rapportant font partie intégrante du Rapport annuel 2010 de la Banque, disponible sur son site Internet (www.bnc.ca) ainsi que sur le site Internet SEDAR (www.sedar.com).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Le nombre d'administrateurs à élire à l'Assemblée est de 15. Pierre Bourgie a cessé de siéger au sein du Conseil de la Banque et de ses comités en août 2010. Shirley A. Dawe et Marcel Dutil ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat d'administrateur. Gillian H. Denham s'est jointe au Conseil en octobre 2010 et sollicite le premier renouvellement de son mandat alors que Jean Houde et Pierre Thabet sont de nouveaux candidats aux postes d'administrateur.

Les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque ont été recommandés au Conseil par le CRG. Leur nom et un sommaire de leur expérience professionnelle sont présentés dans la partie 3 de la Circulaire. On y précise également les conseils d'administration des émetteurs assujettis ⁽¹⁾ et des sociétés publiques et parapubliques auxquels les candidats siègent présentement ou ont siégé au cours des cinq dernières années.

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

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

Un mécanisme de vote à la majorité est en vigueur aux fins de l'élection des candidats proposés aux postes d'administrateur. Pour de plus amples renseignements au sujet du vote à la majorité, veuillez consulter l'Énoncé des pratiques de gouvernance à l'annexe B de la Circulaire.

VOTE CONSULTATIF SUR L'APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La responsabilité de déterminer les objectifs et principes qui sous-tendent la philosophie de rémunération de la haute direction de la Banque incombe au Conseil appuyé du CRH. Le Conseil a pour objectif d'expliquer clairement aux actionnaires tous les éléments significatifs composant la rémunération de la haute direction et de quelle façon son approche est conforme aux objectifs stratégiques de la Banque.

Le Conseil, en soumettant au vote consultatif son approche en matière de rémunération de la haute direction, démontre son engagement envers les détenteurs d'actions de la Banque et reconnaît sa responsabilité quant aux décisions liées à la rémunération de la haute direction. De plus, le Conseil considère primordial que les détenteurs d'actions de la Banque soient informés et puissent bien comprendre sur quels principes se fondent ses décisions à cet égard.

Le CRH 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.

La résolution soumise au vote est la suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada, que les détenteurs d'actions ordinaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée 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 2011. »

La résolution consultative ci-dessus, sur laquelle les détenteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par des fondés de pouvoir et habiles à voter à l'Assemblée sont appelés à se prononcer, ne saurait lier le Conseil. Toutefois, le Conseil considérera le résultat du vote dans le cadre

de la révision de son approche en matière de rémunération de la haute direction.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction, veuillez consulter les parties 6 et 7 de la Circulaire ainsi que le document d'information résumant son approche, disponible sur le site Internet de la Banque (www.bnc.ca).

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Le CVGR et le Conseil recommandent de voter **EN FAVEUR** de la nomination du cabinet de comptables agréés SB/DT à titre de vérificateurs de la Banque pour l'exercice débutant le 1^{er} novembre 2010 et se terminant le 31 octobre 2011.

Au cours des cinq derniers exercices, SB/DT a agi à titre de vérificateurs de la Banque.

La résolution portant sur la nomination des vérificateurs 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 les vérificateurs externes, veuillez consulter la section « Informations sur le comité de vérification et de gestion des risques du conseil d'administration » de la Notice annuelle de la Banque.

Honoraires des vérificateurs

Chaque année, le CVGR recommande au Conseil d'approuver les honoraires à verser aux vérificateurs externes ainsi que les enveloppes prévues en vertu des Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par les vérificateurs externes. Le tableau suivant indique les honoraires que SB/DT a facturés à la Banque et à ses filiales pour divers services rendus au cours des deux derniers exercices.

	2010	2009
	(\$)	(\$)
Services de vérification ⁽¹⁾	4 714 933	5 118 943
Mandats liés à la vérification ⁽²⁾	1 623 719	1 458 875
Consultation en fiscalité ⁽³⁾	75 079	327 748
Autres services ⁽⁴⁾	154 248	209 988
Total	6 567 979	7 115 554

- (1) Ces honoraires comprennent les honoraires relatifs à la vérification des états financiers consolidés de la Banque et les états financiers de ses filiales, ou à d'autres services normalement rendus par les vérificateurs externes en rapport avec les dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou les mandats prévus par la législation applicable. Ces honoraires comprennent également les services nécessaires à l'émission de lettres de confort, les vérifications légales, 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, et les services de traduction de rapports aux actionnaires.
- (2) Ces honoraires comprennent les services de certification et services connexes rendus par les vérificateurs externes de la Banque. Ces services comprennent également les services relatifs au projet de conversion aux IFRS, les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et cessions ainsi que les examens du contrôle interne.
- (3) Ces honoraires 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) Ces 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 et/ou réglementaire.

VOTE SUR LES 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 texte intégral des propositions qui sont soumises au vote des détenteurs d'actions ordinaires est reproduit à l'annexe A de la Circulaire.

Le Conseil et la direction de la Banque recommandent de voter **CONTRE** les propositions n^{os} 1, 2 et 3, pour les raisons énoncées à la suite de chacune de ces propositions.

Ces propositions seront adoptées si elles sont approuvées 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.

La date limite à laquelle la Banque devra avoir reçu les propositions de ses actionnaires en vue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires devant avoir lieu en 2012 est le lundi 14 novembre 2011 à 17 h (HNE).

(1) Conformément à la définition de cette expression dans la législation canadienne en valeurs mobilières, l'émetteur assujéti est celui qui a fait un appel public à l'épargne.

PARTIE 3

INFORMATION SUR LES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Les tableaux suivants présentent des renseignements concernant chacun des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque. Ces informations comprennent notamment un sommaire de leur expérience professionnelle, la liste des comités du Conseil dont ils sont membres, leur taux de présence aux réunions du Conseil et de ses comités au cours du dernier exercice, la liste des conseils d'administration des émetteurs assujettis et des sociétés publiques et parapubliques auxquels les candidats siègent présentement ou ont siégé au cours des cinq dernières années, ainsi que le total des titres qu'ils détiennent soit sous forme d'actions ordinaires de la Banque ou sous forme d'UAD.



Lawrence S. Bloomberg
Non indépendant
68 ans, Toronto (Ontario) Canada
Administrateur depuis août 1999
Principales expertises :
– Entrepreneuriat
– Finance / Gestion des risques
– Marchés et services financiers
– Marchés internationaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Bloomberg est conseiller auprès de Financière Banque Nationale, un courtier en valeurs mobilières canadien, dont il a été coprésident du conseil d'administration et cochef de la direction de 1999 à 2000. Il a auparavant occupé le poste de président, chef de la direction et président du conseil d'administration de La Société First Marathon inc., société qu'il a fondée et qui a fusionné avec Financière Banque Nationale inc. en 1999. M. Bloomberg a contribué au développement de plusieurs sociétés du secteur financier ainsi que d'autres secteurs. Il est actuellement président du conseil d'administration du Mount Sinai Hospital de Toronto et il siège au conseil d'administration de MaRS Discovery District. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill. Il détient également le titre de CFA depuis 1970. Il est officier de l'Ordre de l'Ontario. L'Université Concordia et l'Université de Toronto lui ont décerné un doctorat honorifique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	16/17	94,1 %

Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
16/17		94,1 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
–	–

Titres détenus (au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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 ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	35 750	–	35 750	67,13	2 399 898	350 000	5 214	685,6 %	Oui
2009	35 458	–	35 458	56,39	1 999 477	350 000	6 207	571,2 %	Oui
2008	100 099	–	100 099	45,21	4 525 476	350 000	7 742	1 292,9 %	Oui



André Caillé
Indépendant
67 ans, Lac-Brome (Québec) Canada
Administrateur depuis octobre 2005
Principales expertises :
– Finance / Gestion des risques
– Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
– Gouvernance
– Ressources naturelles

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Caillé est administrateur de sociétés, dont Junex inc., une société d'exploration pétrolière et gazière, pour laquelle il agit à titre de conseiller stratégique. M. Caillé est aussi membre du conseil d'administration et du comité exécutif de l'Association pétrolière et gazière du Québec depuis 2009. De 2004 à 2007, il a assumé la présidence du Conseil Mondial de l'Énergie. De 1978 à 2005, il a occupé divers postes dont celui de sous-ministre de l'Environnement du Québec, président-directeur général et président du conseil d'administration d'Hydro-Québec et président et chef de la direction de Gaz Métro inc., anciennement connue sous la dénomination sociale Gaz Métropolitain, inc. Engagé au sein d'organismes de bienfaisance, il assure notamment la coprésidence du conseil d'administration de la Fondation Père Sablon. Il est détenteur d'un baccalauréat en chimie spécialisée, une maîtrise ainsi qu'un doctorat en physico-chimie de l'Université de Montréal. Il a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix Pierre-De Celles et a été fait Chevalier de la Légion d'honneur de la République française, en plus d'être membre de l'Ordre du Canada et officier de l'Ordre national du Québec. L'Université de Montréal, l'Institut national de la recherche scientifique et le Collège militaire royal du Canada lui ont décerné un doctorat honorifique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	17/17	100 %

Président et membre du CRG	6/6	100 %
Membre du CRH	7/7	100 %
Membre du CVGR	13/14	92,8 %

Président et membre du CI ⁽⁵⁾	1/1	100 %
--	-----	-------

Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
44/45		97,7 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Junex inc.	2008 à ce jour • Président du comité de rémunération
Quebecor World Inc. ⁽⁶⁾	2005 – 2009 –

Titres détenus (au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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 ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	2 964	8 693	11 657	67,13	782 534	350 000	5 214	223,5 %	Oui
2009	2 150	6 806 ⁽⁷⁾	8 956 ⁽⁷⁾	56,39	505 029 ⁽⁷⁾	350 000	6 207	144,2 %	Oui
2008	1 332	4 546	5 878	45,21	265 744	350 000	7 742	75,9 %	Détail de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽⁸⁾

**Gérard Coulombe****Non indépendant**

63 ans, Sainte-Marthe (Québec) Canada

Administrateur depuis février 1994

Principales expertises :

- Droit des affaires et des sociétés
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gouvernance
- Marchés et services financiers

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Coulombe est associé principal du cabinet d'avocats Lavery, de Billy, s.e.n.c.r.l. où il pratique le droit des affaires. De 1977 à 2007, il a été associé principal du cabinet Desjardins Ducharme, s.e.n.c.r.l. dont il a dirigé le conseil d'administration de 2000 à 2007. De 1972 à 1977, il a été chargé de la négociation de traités fiscaux internationaux pour le ministère des Finances du Canada. Il est membre du conseil d'administration du Club de hockey Canadien, inc. De plus, il est membre du conseil d'administration des filiales suivantes de la Banque : Acquisition FMI inc., Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, Groupe Banque Nationale inc., Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc. et Trust Banque Nationale inc. M. Coulombe est engagé au sein de divers organismes de bienfaisance, notamment auprès du Concours International d'Orgue du Canada. Il est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa et a fait des études à l'Université d'Oxford au Royaume-Uni, où il était un boursier Rhodes. M. Coulombe a été admis au Barreau du Québec en 1969.

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	17/17	100 %

Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
	17/17	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur / Fiduciaire (au cours des cinq dernières années)

Fonds de placement immobilier Cominar 2007 à ce jour

Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)

- Membre du comité de rémunération
- Membre du comité des candidatures et de gouvernance

Titres détenus

(au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾		Total actions ordinaires et UAD ⁽²⁾	Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	5 868	21 002	26 870	67,13	1 803 783	350 000	5 214	515,3 %	Oui
2009	5 356	18 923	24 279	56,39	1 369 093	350 000	6 207	391,1 %	Oui
2008	4 884	16 397	21 281	45,21	962 114	350 000	7 742	274,8 %	Oui

**Bernard Cyr****Indépendant**

63 ans, Cap Shédiac (Nouveau-Brunswick) Canada

Administrateur depuis août 2001

Principales expertises :

- Commerce de détail
- Entrepreneurat
- Finance / Gestion des risques
- Marchés régionaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Cyr est, depuis 1986, président de Gestion Cyr inc., une entreprise de gestion dans les secteurs de l'hôtellerie, de l'immobilier commercial, de la restauration et du divertissement, et président depuis 1993 de Dooly's Inc., un franchiseur d'entreprises de divertissement. Il a été membre du comité de développement des affaires de la Banque, région de l'Atlantique, de 1996 à 2001. M. Cyr est très engagé dans sa région. Il a siégé à divers conseils d'administration et organismes de bienfaisance et a participé à plusieurs collectes de fonds. M. Cyr détient un baccalauréat en administration des affaires de l'Université de Moncton. Cette dernière lui a décerné un doctorat honorifique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	16/17	94,1 %
Membre du CVGR	14/14	100 %
Membre du CI ⁽⁵⁾	1/1	100 %

Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
	31/32	96,8 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)

Le groupe d'entreprises Énergie NB 1998 à ce jour

Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)

- Membre du comité des ressources humaines, de la gouvernance et des candidatures
- Membre du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité
- Membre du comité de vérification et des finances
- Membre du comité des ressources humaines
- Membre du comité planification et budget

Réseau de santé Vitalité

2010 à ce jour

Titres détenus

(au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾		Total actions ordinaires et UAD ⁽²⁾	Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires et UAD (\$)	Minimum requis		Satisfait aux exigences en matière d'actionariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	14 348	–	14 348	67,13	963 181	350 000	5 214	275,1 %	Oui
2009	13 180	–	13 180	56,39	743 220	350 000	6 207	212,3 %	Oui
2008	11 720	–	11 720	45,21	529 861	350 000	7 742	151,3 %	Oui



Gillian H. Denham
Indépendante

50 ans, Toronto (Ontario) Canada
Administratrice depuis octobre 2010

Principales expertises :

- Commerce de détail
- Finance / Gestion des risques
- Marchés et services financiers
- Ressources humaines

Sommaire de l'expérience professionnelle

M^{me} Denham est administratrice de sociétés, dont fiduciaire de Morneau Sobeco Income Fund. De 2001 à 2005, elle a occupé le poste de vice-présidente des marchés au détail de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (« CIBC »). M^{me} Denham s'est jointe à Wood Gundy en 1983, subséquemment acquise par CIBC, à titre de vice-présidente adjointe des finances. Au fil de sa carrière dans cette entreprise, elle a progressivement occupé des postes de responsabilité croissante. De 2006 à 2010, elle a été membre du conseil d'administration et présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération de Ontario Teachers' Pension Plan. M^{me} Denham est membre du conseil d'administration et du comité de vérification du Upper Canada College. Elle détient un baccalauréat ès arts de l'école d'administration de l'Université de Western Ontario et une maîtrise en administration des affaires (Baker Scholar) de la Harvard Business School.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil ⁽⁹⁾	2/2	100 %
Membre du CRH ⁽¹⁰⁾	-	-

Total des réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
2/2	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques		Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Administratrice / Fiduciaire (au cours des cinq dernières années)		
Morneau Sobeco Income Fund	2008 à ce jour	• Membre du comité de vérification
Ontario Teachers' Pension Plan	2006 - 2010	-

Titres détenus (au 31 octobre)									
Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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'actionnariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	30	57	87	67,13	5 840	350 000	5 214	1,6 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽¹¹⁾
<i>(au 31 décembre)</i>									
2010	4 956	57	5 013	68,52	343 491	350 000	5 108	98,1 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽¹¹⁾



Nicole Diamond-Gélinas
Indépendante

66 ans, Saint-Barnabé-Nord (Québec) Canada
Administratrice depuis mars 1998

Principales expertises :

- Entrepreneurat
- Finance / Gestion des risques
- Marchés régionaux
- Secteur industriel

Sommaire de l'expérience professionnelle

M^{me} Diamond-Gélinas est, depuis 1988, présidente d'Aspasie inc., une entreprise d'impression et de fabrication de nuanciers, et présidente depuis 1998 de Plastifil inc., une entreprise spécialisée dans la production de fibres synthétiques colorées. Elle préside également Trois-Rivières Ford Lincoln inc., une entreprise de vente, location et service de véhicules automobiles. Elle a, en outre, été membre du comité de développement des affaires de la Banque, région de la Mauricie, de 1992 à 1998. M^{me} Diamond-Gélinas est membre du conseil d'administration d'une filiale de la Banque : Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie. Très engagée dans sa région, M^{me} Diamond-Gélinas est membre du conseil d'administration de la Fondation du Centre hospitalier régional de Trois-Rivières inc. Elle est diplômée en administration et en pédagogie de l'Université Laval.

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	17/17	100 %
Membre du CVGR	14/14	100 %

Total des réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
31/31	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques		Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Administratrice (au cours des cinq dernières années)		
-		-

Titres détenus (au 31 octobre)									
Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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'actionnariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	25 413	8 127	33 540	67,13	2 251 540	350 000	5 214	643,2 %	Oui
2009	24 796	6 873	31 669	56,39	1 785 815	350 000	6 207	510,2 %	Oui
2008	24 024 ⁽¹²⁾	5 363	29 387 ⁽¹²⁾	45,21	1 328 586 ⁽¹²⁾	350 000	7 742	379,5 %	Oui

**Jean Douville****Indépendant**

67 ans, Bedford (Québec) Canada

Administrateur depuis novembre 1991

Principales expertises :

- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gouvernance
- Marchés internationaux
- Secteur industriel

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Douville est président du Conseil de la Banque depuis le 10 mars 2004. Il occupe également la fonction de président du conseil d'administration de la société UAP inc., spécialisée dans la distribution, la mise en marché et le réusinage de pièces et accessoires de remplacement pour automobiles, camions et véhicules lourds. Il a fait son entrée chez UAP inc. en 1971 et a été nommé président de l'entreprise en 1981, chef de la direction en 1982 et président du conseil en 1992. Depuis 2005, il siège également au conseil d'administration de Quincaillerie Richelieu ltée. Avant d'assumer la présidence du Conseil de la Banque, M. Douville a été successivement président du CVGR et président du CRRE. Il possède un baccalauréat ès arts en sciences sociales et politiques de l'Université d'Ottawa. De plus, il a obtenu une licence en droit de l'Université d'Ottawa en 1967 et a été admis au Barreau du Québec en 1968.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Président et membre du Conseil ⁽¹³⁾	17/17	100 %

Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
	17/17	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Genuine Parts Company	1992 à ce jour –
Quincaillerie Richelieu ltée	2005 à ce jour • Membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Titres détenus

(au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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 ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	7 301	7 567	14 868	67,13	998 089	350 000	5 214	285,1 %	Oui
2009	6 742	7 267	14 009	56,39	789 968	350 000	6 207	225,7 %	Oui
2008	6 231	6 890	13 121	45,21	593 200	350 000	7 742	169,4 %	Oui

**Jean Gaulin****Indépendant**

68 ans, Laguna Beach (Californie) États-Unis

Administrateur depuis octobre 2001

Principales expertises :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Ressources humaines
- Ressources naturelles

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Gaulin est administrateur de sociétés. Il est présentement président du conseil d'administration de RONA inc. et membre des conseils d'administration de Saputo inc. et de Bombardier Produits Récréatifs inc. Ces sociétés œuvrent respectivement dans les secteurs de la vente au détail, de l'alimentation et des véhicules récréatifs motorisés. Il a été président du conseil d'administration de Ultramar Diamond Shamrock Corporation du 1^{er} janvier 2000 au 1^{er} janvier 2002, société au sein de laquelle il a aussi occupé les fonctions de président et chef de la direction du 1^{er} janvier 1999 au 1^{er} janvier 2002. M. Gaulin est engagé auprès de nombreux organismes de bienfaisance. Il est notamment président du conseil d'administration de la fondation Friends of Polytechnique de Montréal. Il détient un baccalauréat en génie chimique et sciences de l'École Polytechnique de Montréal. Il est officier de l'Ordre national du Québec et l'Université de Montréal lui a décerné un doctorat honorifique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	17/17	100 %
Président et membre du CRH	7/7	100 %
Membre du CVGR	12/14	85,7 %
Membre du CI ⁽⁵⁾	1/1	100 %

Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
	37/39	94,8 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Saputo inc.	2003 à ce jour • Membre du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines
RONA inc.	2004 à ce jour • Président du conseil d'administration • Président du comité de mise en candidature et de gouvernance
Crane Co.	2001 – 2007 –

Titres détenus

(au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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 ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	24 835 ⁽¹⁴⁾	9 258	34 093	67,13	2 288 663	350 000	5 214	653,8 %	Oui
2009	25 831	8 891	34 722	56,39	1 957 974	350 000	6 207	559,4 %	Oui
2008	25 134	8 431	33 565	45,21	1 517 474	350 000	7 742	433,5 %	Oui



Paul Gobeil, FCA
Indépendant

68 ans, Ottawa (Ontario) Canada

Administrateur depuis février 1994

Principales expertises :

- Commerce de détail
- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gouvernance

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Gobeil est administrateur de sociétés. Il est notamment vice-président du conseil d'administration de Metro inc., une société œuvrant dans le secteur de l'alimentation. Élu député provincial de la circonscription de Verdun en 1985, il a d'abord été ministre délégué à l'Administration et président du Conseil du Trésor, puis ministre des Affaires internationales au sein du gouvernement du Québec jusqu'en 1989. Auparavant, M. Gobeil a occupé de nombreux postes au sein de sociétés du secteur alimentaire, dont celui de vice-président, finances et administration de Provigo inc. Au fil de sa carrière, il a siégé à de nombreux conseils d'administration et organismes à vocation économique, sociale et culturelle. M. Gobeil est membre de l'Ordre des comptables agréés du Québec depuis 1965 et il en détient le titre de *Fellow* depuis 1986. Il est titulaire de maîtrises en commerce (option comptabilité) et en science comptable de l'Université de Sherbrooke. Il a également complété le programme pour les cadres supérieurs de la Harvard Business School. L'Université de Sherbrooke lui a décerné un doctorat honorifique.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	17/17	100 %
Président et membre du CVGR	14/14	100 %
Membre du CRG	6/6	100 %
Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
	37/37	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques		Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Administrateur / Fiduciaire (au cours des cinq dernières années)		
Metro inc.	1990 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Vice-président du conseil d'administration • Membre du comité exécutif
DiagnoCure inc.	2005 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité de vérification et de gestion des risques
MDN inc.	2009 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Président du comité de vérification • Membre du comité des ressources humaines, de gouvernance et de nomination
Yellow Média inc. ⁽¹⁵⁾	2010 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination • Membre du comité de vérification
Groupe Canam inc.	1992 – 2008	-
Exportation et développement Canada	2002 – 2007	-
Compagnie de la Baie d'Hudson ⁽¹⁶⁾	2003 – 2006	-
Fonds de revenu Pages Jaunes ⁽¹⁵⁾	2004 – 2010	-

Titres détenus (au 31 octobre)									
Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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 ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	13 727	31 934	45 661	67,13	3 065 223	350 000	5 214	875,7 %	Oui
2009	12 943	29 334	42 277	56,39	2 384 000	350 000	6 207	681,1 %	Oui
2008	12 227	26 158	38 385	45,21	1 735 386	350 000	7 742	495,8 %	Oui



Jean Houde
Indépendant

65 ans, Montréal (Québec) Canada

Nouveau candidat

Principales expertises :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Marchés et services financiers
- Ressources humaines

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Houde a récemment été nommé président du conseil d'administration de Finance Montréal – La grappe financière du Québec, organisme qui fait la promotion d'initiatives dans le domaine financier à Montréal. Il siège aussi au conseil d'administration d'Innovassur, assurances générales inc. En 2010 et jusqu'à récemment, il a été conseiller en développement des affaires auprès de SB/DT, un cabinet d'experts-comptables. 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, M. Houde a occupé différents postes à la Banque. Il a débuté à titre de premier vice-président, Ressources humaines et il occupait le poste de premier vice-président, Affaires corporatives au moment de son départ. Il est diplômé en droit et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval. M. Houde a été admis au Barreau du Québec en 1971.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Nouveau candidat	-	-
Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
	-	-

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques		Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Administrateur (au cours des cinq dernières années)		
Gaz Métro inc.	2010 à ce jour	-

Titres détenus (au 31 octobre)									
Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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 ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	3 625 ⁽¹⁷⁾	-	3 625	67,13	243 346	350 000	5 214	69,5 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽¹⁸⁾
<i>(au 31 décembre)</i>									
2010	5 300	-	5 300	68,52	363 156	350 000	5 108	103,7 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽¹⁸⁾


Louise Laflamme
Indépendante

58 ans, Rosemère (Québec) Canada

Administratrice depuis novembre 2008

Principales expertises :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Marchés et services financiers
- Ressources humaines

Sommaire de l'expérience professionnelle

M^{me} Laflamme est administratrice de sociétés. Elle a occupé le poste de première vice-présidente et conseillère au chef de la direction de Bourse de Montréal inc. ⁽¹⁹⁾ jusqu'à son départ le 30 juin 2008, après 11 ans au sein de cette institution vouée au développement du marché canadien des instruments dérivés. À ce titre, M^{me} Laflamme a en outre occupé le poste de chef de la direction financière et était responsable des ressources humaines et de l'administration. Elle a travaillé pendant 12 ans au sein du cabinet d'experts-comptables Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie ⁽²⁰⁾. M^{me} Laflamme a aussi occupé diverses fonctions en vérification interne et en gestion financière auprès de sociétés œuvrant dans de multiples domaines. Comptable de formation, M^{me} Laflamme est membre de l'Ordre des CGA du Québec depuis 1977.

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	17/17	100 %
Membre du CRH ⁽²¹⁾	4/4	100 %
Membre du CVGR	14/14	100 %

Total des réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
35/35	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
–	–

Titres détenus (au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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'actionnariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaisant ⁽²²⁾
						(\$)	Actions/UAD		
2010	2 789	1 574	4 363	67,13	292 888	350 000	5 214	83,6 %	
2009	1 070	608	1 678	56,39	94 622	350 000	6 207	27,0 %	
2008	200 ⁽²³⁾	–	200	45,21	9 042	350 000	7 742	2,5 %	
<i>(au 31 décembre)</i>									
2010	4 789	1 574	6 363	68,52	435 993	350 000	5 108	124,5 %	Oui


Roseann Runte
Indépendante

63 ans, Ottawa (Ontario) Canada

Administratrice depuis avril 2001

Principales expertises :

- Éducation
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Gouvernance
- Marchés internationaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

M^{me} Runte est présidente et vice-chancière de la Carleton University d'Ottawa depuis le 1^{er} juillet 2008. Elle a été présidente de la Old Dominion University de Norfolk, en Virginie, de 2001 à 2008, et de la Victoria University in the University of Toronto de 1994 à 2001. M^{me} Runte est membre des conseils avisés de SunGard Higher Education Inc. et administratrice de l'organisme LifeNet Health. M^{me} Runte a également siégé à divers conseils d'administration dans les secteurs de la littérature, de la culture et du développement économique. Elle est l'auteure de nombreux ouvrages et articles, notamment en matière d'éducation et de développement économique et culturel. Elle est détentrice d'un baccalauréat en langue française de l'Université de New York ainsi que d'une maîtrise et d'un doctorat de l'Université du Kansas. Elle a reçu des doctorats honorifiques de plusieurs universités et de nombreuses distinctions, dont la médaille du jubilé de la Reine Elizabeth. De plus, elle est membre de l'Ordre du Canada.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
Membre du Conseil	17/17	100 %
Membre du CRG	6/6	100 %
Membre du CI ⁽⁵⁾	1/1	100 %

Total des réunions auxquelles elle a assisté (au cours du dernier exercice)	
24/24	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administratrice (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.	2004 – 2006
–	–

Titres détenus (au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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'actionnariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaisant ⁽²²⁾
						(\$)	Actions/UAD		
2010	4 766	13 107	17 873	67,13	1 199 814	350 000	5 214	342,7 %	Oui
2009	4 169	11 656	15 825	56,39	892 372	350 000	6 207	254,9 %	Oui
2008	3 616	9 899	13 515	45,21	611 013	350 000	7 742	174,5 %	Oui



Marc P. Tellier
Indépendant

42 ans, Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis mars 2005

Principales expertises :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Ressources humaines
- Télécommunications / Médias

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Tellier occupe le poste de président et chef de la direction de Yellow Média inc. et des sociétés qui l'ont précédée, depuis 2001. Yellow Média inc. est l'entreprise Internet numéro un au Canada par l'entremise de son réseau de sociétés dont Groupe Pages Jaunes Cie, Société Trader Corporation et Canpages inc. M. Tellier était auparavant président et chef de la direction de Bell ActiMedia inc. Depuis 2003, il a dirigé des acquisitions totalisant 4,5 milliards de dollars. En outre, M. Tellier siège au conseil d'administration de l'organisme Yellow Pages Association (YPA) et de la Fondation CHU Sainte-Justine en plus d'être membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise. M. Tellier est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université d'Ottawa. De plus, M. Tellier est lauréat de l'édition 2000 du prix *Canada's Top 40 Under 40*^{MC}.

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	17/17	100 %
Membre du CRH	7/7	100 %
Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		24/24 100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques		Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Administrateur / Fiduciaire (au cours des cinq dernières années)		
Yellow Média inc. ⁽¹⁵⁾	2010 à ce jour	–
Fonds de revenu Pages Jaunes ⁽¹⁵⁾	2003 – 2010	–
Les Placements YPG inc. ⁽²⁴⁾	2003 – 2010	–

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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'actionnariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	2 024	6 324	8 348	67,13	560 401	350 000	5 214	160,1 %	Oui
2009	1 630	5 182	6 812	56,39	384 129	350 000	6 207	109,7 %	Oui
2008	1 142	3 810	4 952	45,21	223 880	350 000	7 742	63,9 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽²⁵⁾



Pierre Thabet
Indépendant

53 ans, St-Georges (Québec) Canada
Nouveau candidat

Principales expertises :

- Entrepreneuriat
- Finance / Gestion des risques
- Marchés régionaux
- Secteur industriel

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Thabet est président de Boa-Franc s.e.n.c depuis 1983, un manufacturier canadien de planchers de bois franc prévernissés. Sa carrière est entièrement consacrée à son entreprise. Il est également administrateur de Groupe Canam inc., une société industrielle qui exploite des usines spécialisées dans la conception et la fabrication de solutions et produits de construction. M. Thabet est engagé au sein d'organismes à vocation économique et sociale de sa région. Il s'est récemment joint aux entrepreneurs-entraîneurs de l'École d'Entrepreneurship de Beauce, une école qui se consacre à la formation des entrepreneurs de tous secteurs. Il a été président d'honneur de la campagne de financement 2007-2008 de la Fondation du Centre hospitalier Beauce-Étchemin et du 22^e Gala de l'entreprise beauceronne. Il détient un baccalauréat en administration, option comptabilité, de l'Université de Moncton.

Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)	
Nouveau candidat	–	–
Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		– –

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques		Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Administrateur (au cours des cinq dernières années)		
Groupe Canam inc.	2006 à ce jour	• Membre du comité de ressources humaines

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Total UAD ⁽²⁾	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'actionnariat pour administrateurs ⁽⁴⁾	
						(\$)	Actions/UAD		
2010	71 598 ⁽²⁶⁾	–	71 598	67,13	4 806 374	350 000	5 214	1 373,1 %	Délai de cinq ans de son entrée en fonction pour les satisfaire ⁽¹⁸⁾

**Louis Vachon****Non indépendant**

48 ans, Beaconsfield (Québec) Canada

Administrateur depuis août 2006

Principales expertises :

- Finance / Gestion des risques
- Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques
- Marchés et services financiers
- Marchés internationaux

Sommaire de l'expérience professionnelle

M. Vachon est président et chef de la direction de la Banque depuis juin 2007. À ce titre, il est responsable des stratégies, des orientations et du développement de Banque Nationale Groupe financier. D'août 2006 à mai 2007, il a occupé le poste de chef de l'exploitation de la Banque et il était alors responsable de l'ensemble des unités d'exploitation. Il a occupé le poste de président du conseil d'administration de Gestion de portefeuille Natcan inc. de novembre 2004 à septembre 2006, et de Groupe Financière Banque Nationale de janvier 2005 à septembre 2006. De septembre 2005 à septembre 2006, il a également assumé le rôle de président et chef de la direction de Financière Banque Nationale inc. En 1986, il s'est joint à Lévesque Beaubien Geoffrion inc., maintenant connue sous la dénomination sociale Financière Banque Nationale inc., où il a occupé le poste de vice-président jusqu'en 1990. De 1990 à 1996, il a été à l'emploi de BT Bank of Canada, la filiale canadienne de Bankers Trust, où il a occupé notamment le poste de président et chef de la direction de 1994 à 1996. M. Vachon s'est joint de nouveau à la Banque en 1996, et en 1997, il accédait au poste de premier vice-président, Trésorerie et Marchés financiers. M. Vachon est membre du conseil d'administration des filiales suivantes de la Banque : Groupe Banque Nationale inc., Société de portefeuille et d'acquisition Banque Nationale inc. et Société de portefeuille et d'acquisition Natcan inc. Depuis juin 2009, il siège comme administrateur au Conseil canadien des chefs d'entreprise. M. Vachon détient une maîtrise en finance internationale de la Fletcher School. En plus, il possède un baccalauréat en économie du Bates College, et il est analyste financier agréé. Il est aussi lauréat de l'édition 2001 du prix *Canada's Top 40 Under 40*^{MC}.

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	17/17	100 %

Total des réunions auxquelles il a assisté (au cours du dernier exercice)		
	17/17	100 %

Émetteurs assujettis et sociétés publiques et parapubliques

Administrateur (au cours des cinq dernières années)	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Bourse de Montréal inc. ⁽¹⁹⁾	2000 – 2008

Titres détenus ⁽²⁷⁾
(au 31 octobre)

Année	Total actions ordinaires ⁽¹⁾	Valeur de l'action ⁽³⁾ (\$)	Valeur marchande totale actions ordinaires (\$)	Satisfait aux exigences en matière d'actionnariat ⁽²⁸⁾
2010	34 782	67,13	2 334 916	Oui
2009	33 320	56,39	1 878 915	Oui
2008	16 512	45,21	746 508	Oui

NOTES RELATIVES AUX TABLEAUX DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR :

- (1) Ce nombre inclut les actions ordinaires contrôlées ou détenues directement ou indirectement en propriété véritable.
- (2) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Rémunération des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 » de la partie 4 de la Circulaire.
- (3) Ces valeurs représentent le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre de chaque année. Cependant, les 31 octobre 2009 et 2010 n'étant pas des jours ouvrables, il s'agit du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédent, soit respectivement les 30 octobre 2009 et 29 octobre 2010.
- (4) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la partie 4 de la Circulaire.
- (5) Le Conseil a dissous le CI le 27 mai 2010. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Comité indépendant » de la partie 5 de la Circulaire.
- (6) Quebecor World Inc. a ensuite été connue sous la dénomination sociale World Color Press Inc. jusqu'à la conclusion d'un plan d'arrangement avec Quad/Graphics, Inc. en juillet 2010.
- (7) Le nombre d'UAD détenu par M. Caillé en date du 31 octobre 2009 et divulgué dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 12 février 2010 aurait dû se lire 6 806 plutôt que 8 606. Par conséquent, le nombre total d'actions ordinaires et d'UAD ainsi que la valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD, en date du 31 octobre 2009, ont été ajustés dans la présente Circulaire.
- (8) M. Caillé disposait d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction à titre d'administrateur de la Banque, soit le 27 octobre 2005, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (9) M^{me} Denham s'est jointe au Conseil le 27 octobre 2010.
- (10) M^{me} Denham a été nommée membre du CRH le 28 octobre 2010.
- (11) M^{me} Denham dispose d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction à titre d'administratrice de la Banque, soit le 27 octobre 2010, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (12) Les chiffres divulgués dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 9 janvier 2009 incluaient les actions privilégiées détenues par M^{me} Diamond-Gélinas.
- (13) M. Douville, à titre de président du Conseil de la Banque, est invité aux réunions des comités permanents du Conseil.
- (14) Au cours de l'exercice, M. Gaulin a fait un don de 1 560 actions ordinaires de la Banque.

- (15) Le 1^{er} novembre 2010, Yellow Média inc. annonçait la réalisation du plan d'arrangement en vertu duquel la structure de fiducie de revenu de Fonds de revenu Pages Jaunes a été convertie en structure de société par actions ouverte, maintenant connue sous la dénomination sociale Yellow Média inc.
- (16) La Compagnie de la Baie d'Hudson est devenue une société fermée en 2006.
- (17) M. Houde détient déjà des actions ordinaires de la Banque.
- (18) Le candidat disposera, s'il est élu lors de l'Assemblée, d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction à titre d'administrateur de la Banque, soit le 30 mars 2011, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (19) À la suite de la fusion de Bourse de Montréal inc. et de Groupe TSX inc. le 1^{er} mai 2008, cette société est maintenant connue sous la dénomination sociale Groupe TMX inc.
- (20) Le cabinet d'experts-comptables Raymond, Chabot, Martin, Paré & Cie est maintenant connu sous la dénomination sociale Raymond Chabot Grant Thornton & Cie S.E.N.C.
- (21) M^{me} Laflamme a été nommée membre du CRH le 31 mars 2010.
- (22) M^{me} Laflamme dispose d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction à titre d'administratrice de la Banque, soit le 3 novembre 2008, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (23) M^{me} Laflamme détenait des actions ordinaires de la Banque avant d'être nommée administratrice le 3 novembre 2008.
- (24) Le 1^{er} janvier 2006, Les Placements YPG inc. fusionnait avec Les Placements Pages jaunes inc. pour former Les Placements YPG inc. qui a ensuite changé de dénomination sociale le 11 février 2010 pour se nommer Yellow Média inc. Cette dernière participa au plan d'arrangement intervenu le 1^{er} novembre 2010 ayant pour effet de mettre fin à son existence et en vertu duquel la structure de fiducie de revenu de Fonds de revenu Pages Jaunes a été convertie en structure de société par actions ouverte, maintenant connue sous la dénomination sociale Yellow Média inc.
- (25) M. Tellier disposait d'un délai de cinq ans à compter de son entrée en fonction à titre d'administrateur de la Banque, soit le 2 mars 2005, pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs.
- (26) M. Thabet détient déjà des actions ordinaires de la Banque.
- (27) M. 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 M. Vachon, incluant la valeur de sa détention en UAR, en UAR et en options, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire.
- (28) Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la partie 6 de la Circulaire.

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

À la connaissance de la Banque, aucun candidat au poste d'administrateur de la Banque n'est, à la date de la Circulaire, ou n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société, y compris la Banque, qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses biens, à l'exception des personnes suivantes :

- André Caillé, qui a siégé jusqu'au 21 juillet 2009 au conseil d'administration de Quebecor World Inc., une société qui s'est placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) et sous la protection du chapitre 11 du titre 11 (*Bankruptcy*) du *United States Code* le 21 janvier 2008. Le titre de Quebecor World Inc. a été radié de la cote de la New York Stock Exchange le 22 janvier 2008. Le 21 juillet 2009, Quebecor World Inc. s'est libérée des régimes de protection canadien et américain. Cette entité a ensuite été connue sous la dénomination sociale World Color Press Inc. jusqu'à la conclusion d'un plan d'arrangement avec Quad/Graphics, Inc. en juillet 2010;
- Gérard Coulombe, qui a siégé jusqu'au 28 septembre 2005 au conseil d'administration de Centre International de Gestion de Projets G.P., une société à but non lucratif qui a fait faillite le 29 septembre 2005. Le 4 avril 2008, Centre International de Gestion de Projets G.P. s'est libérée de la faillite; et
- Paul Gobeil, qui a siégé jusqu'au 12 novembre 2001 au conseil d'administration de PontPoint International inc. (BridgePoint International Inc.) et de sa filiale en propriété exclusive BridgePoint International (Canada) Inc., alors que BridgePoint International (Canada) Inc. a déposé, le 25 janvier 2002, une proposition commerciale auprès de ses créanciers et que le 31 janvier 2002, la Bourse de Toronto a suspendu les opérations sur les titres de PontPoint International inc. pour défaut de remplir les exigences liées au maintien de l'inscription à la cote de la Bourse de Toronto. Les titres de PontPoint International inc. ont été radiés de la cote de la Bourse de Toronto à la fermeture des affaires le 31 janvier 2003. Par ailleurs, un séquestre intérimaire a été nommé du 13 février au 3 mars 2003. Le 17 décembre 2003, BridgePoint International (Canada) Inc. s'est libérée de la proposition.

De plus, à la connaissance de la Banque, au cours des 10 années précédant la date de la Circulaire, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses biens.

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

- En vertu d'une entente de règlement administrative approuvée par un panel de la Bourse de Toronto en août 1998, Lawrence S. Bloomberg a accepté de payer une amende de 250 000 \$, non pas en raison d'une faute personnelle mais plutôt à titre de président et chef de la direction de La Société de valeurs First Marathon limitée, en raison de lacunes en matière de conformité observées en 1993, 1994 et 1995 et en raison de la participation de certains employés et dirigeants de cette entité au financement, à la vente de titres et aux opérations de Cartaway Resources Corp. entre juillet 1995 et juin 1996.

RÉUNIONS DU CONSEIL DE LA BANQUE ET DE SES COMITÉS ET PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS

Tableau du nombre de réunions du Conseil et de ses comités et du taux de présence des administrateurs

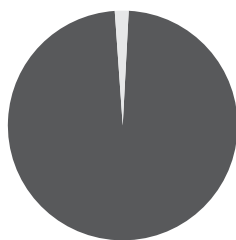
La Banque divulgue, dans la section « Sommaire de l'expérience professionnelle » de la partie 3 de la Circulaire, la liste des comités du Conseil dont les administrateurs sont membres ainsi que le nombre de réunions auxquelles ils ont assisté au cours du dernier exercice.

Le tableau suivant présente le nombre total de réunions du Conseil de la Banque et de ses comités tenues au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ainsi que le ratio d'assiduité des administrateurs à toutes ces réunions.

Conseil et comités du Conseil	Nombre de réunions	Taux de présence à toutes les réunions (%)
Conseil	17	98,3
CRG	6	96,0
CRH	7	97,6
CVGR	14	95,5
CI	1	100
Total	45	97,6

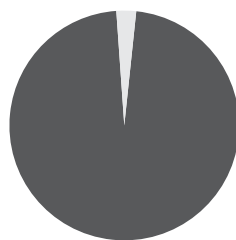
Ratio d'assiduité aux réunions du Conseil et de ses comités

Les diagrammes suivants présentent le ratio d'assiduité des administrateurs aux réunions du Conseil de la Banque et de ses comités au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010. Les administrateurs ont participé en moyenne à 98,3 % des réunions du Conseil et à 97,1 % des réunions des comités dont ils sont membres.



Conseil

■ Présence – 98,3 %
■ Absence – 1,7 %



Comités

■ Présence – 97,1 %
■ Absence – 2,9 %

Relevé de présence au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 des administrateurs qui ne se présentent pas à la réélection

Nom de l'administrateur	Fonctions au sein du Conseil de la Banque et de ses comités	Réunions auxquelles il a assisté	Total des réunions auxquelles il a assisté
Pierre Bourgie ⁽¹⁾	Membre du Conseil	12/14 85,7 %	25/29 86,2 %
	Membre du CRG	4/5 80,0 %	
	Membre du CVRG	9/10 90,0 %	
Shirley A. Dawe	Membre du Conseil	17/17 100 %	30/30 100 %
	Membre du CRG	6/6 100 %	
	Membre du CRH	7/7 100 %	
Marcel Dutil	Membre du Conseil	17/17 100 %	24/25 96,0 %
	Membre du CRH	6/7 85,7 %	
	Membre du CI	1/1 100 %	

(1) M. Bourgie a cessé de siéger au sein du Conseil et de ses comités en août 2010.

STATUT D'INDÉPENDANCE

Tableau sur l'indépendance des candidats aux postes d'administrateur

Le tableau suivant fait état du statut d'indépendance des candidats aux postes d'administrateur à la date de la Circulaire, selon la définition qu'en donnent les normes établies par les ACVM.

Candidats aux postes d'administrateur	Indépendant	Non indépendant	Motif de la non-indépendance
Lawrence S. Bloomberg		✓	Conseiller auprès de certaines filiales de la Banque
André Caillé (président CRG, CRH, CVGR)	✓		
Gérard Coulombe		✓	Le cabinet d'avocats dont il est un associé fournit des services juridiques à la Banque ainsi qu'à certaines de ses filiales
Bernard Cyr (CVGR)	✓		
Gillian H. Denham (CRH)	✓		
Nicole Diamond-Gélinas (CVGR)	✓		
Jean Douville (président du Conseil)	✓		
Jean Gaulin (président CRH, CVGR)	✓		
Paul Gobeil (président CVGR, CRG)	✓		
Jean Houde	✓		
Louise Laflamme (CRH, CVGR)	✓		
Roseann Runte (CRG)	✓		
Marc P. Tellier (CRH)	✓		
Pierre Thabet	✓		
Louis Vachon		✓	Président et chef de la direction de la Banque

Indépendance des administrateurs qui ne se présentent pas à la réélection

Tout au long de leurs mandats, Pierre Bourgie, Shirley A. Dawe et Marcel Dutil ont été des administrateurs indépendants, selon la définition qu'en donnent les normes établies par les ACVM.

DIRECTORATS EXTERNES

La Banque divulgue, dans la section « Sommaire de l'expérience professionnelle » de la partie 3 de la Circulaire, la liste des conseils d'administration des émetteurs assujettis et des sociétés publiques et parapubliques auxquels chaque candidat aux postes d'administrateur siège actuellement ou a siégé au cours des cinq dernières années.

Tableau des directorats externes des administrateurs qui ne se présentent pas à la réélection

Le tableau suivant fait état des émetteurs assujettis auxquels chaque administrateur qui ne se présente pas à la réélection siège actuellement.

Nom de l'administrateur	Émetteur assujetti	Année	Fonctions au sein des conseils et comités (au 31 octobre 2010)
Pierre Bourgie	Saputo inc.	1997 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines
Shirley A. Dawe	Birks & Mayors Inc.	1999 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Présidente du comité de rémunération
	The Bon-Ton Stores, Inc.	2002 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité exécutif • Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération
Marcel Dutil	Groupe Canam inc.	1972 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Président du conseil d'administration
	Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.	1995 à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité de vérification

Les émetteurs assujettis dont plus d'un candidat aux postes d'administrateur de la Banque sont administrateurs, ainsi que les comités de ces émetteurs assujettis dont ces candidats sont membres, le cas échéant, sont indiqués dans le tableau suivant :

Tableau des directorats croisés des candidats aux postes d'administrateur

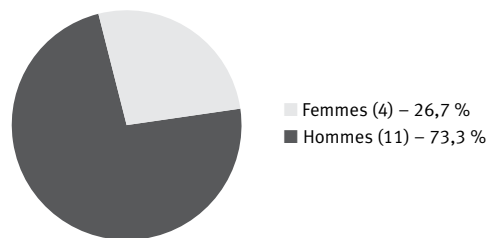
Émetteur assujetti	Administrateur	Comité(s) de l'émetteur assujetti dont le candidat aux postes d'administrateur est membre
Yellow Média inc.	Paul Gobeil	<ul style="list-style-type: none"> • gouvernance d'entreprise et de nomination • vérification
	Marc P. Tellier	–

COMPOSITION DU CONSEIL

Ratio de la représentation féminine et masculine au sein du Conseil

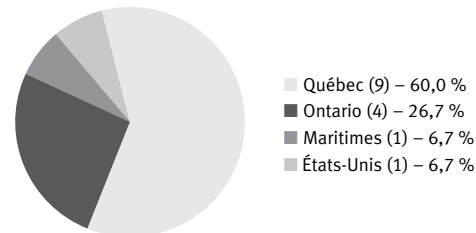
Le Conseil considère que la diversité parmi ses membres donne lieu à des échanges plus riches. Ainsi, il reconnaît l'importance d'accroître le nombre d'administratrices au sein du Conseil et de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes. Il poursuit ses efforts afin d'identifier des candidates 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.

Le diagramme suivant présente le ratio de la représentation féminine et masculine au sein du Conseil selon les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.



Ratio de la représentativité géographique au sein du Conseil

Le diagramme suivant présente le ratio de la représentativité géographique au sein du Conseil selon les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.



Ratio de la durée d'affectation au sein du Conseil

Un administrateur ne peut pas cumuler plus de 15 mandats annuels, à moins que le Conseil, sur recommandation du CRG, ne décide qu'en raison de circonstances exceptionnelles, il est opportun que cet administrateur soit quand même candidat à la réélection. Le calcul de cette période de 15 années a débuté en 1998 pour les quatre administrateurs qui étaient déjà en poste à cette date.

Le diagramme suivant présente la durée d'affectation au sein du Conseil selon les candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.

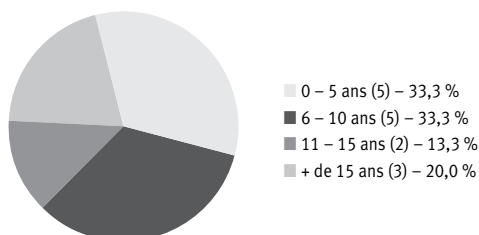


TABLEAU DES EXPERTISES DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Le Conseil veille à ce que sa composition reflète la vaste gamme de connaissances et de compétences requises dans le cadre de la surveillance de la gestion de la Banque.

Le tableau suivant fait état des quatre principales expertises dans les secteurs suivants des candidats proposés à l'élection afin de combler les postes d'administrateur de la Banque.

	Commerce de détail	Droit des affaires et des sociétés	Éducation	Entreprenariat	Finance / Gestion des risques	Gestion de grandes sociétés / Sociétés publiques	Gouvernance	Marchés et services financiers	Marchés Internationaux	Marchés régionaux	Ressources humaines	Ressources naturelles	Secteur industriel	Télécommunications / Médias
Lawrence S. Bloomberg				✓	✓			✓	✓					
André Caillé					✓	✓	✓					✓		
Gérard Coulombe		✓				✓	✓	✓						
Bernard Cyr	✓			✓	✓					✓				
Gillian H. Denham	✓				✓			✓			✓			
Nicole Diamond-Gélinas				✓	✓					✓			✓	
Jean Douville						✓	✓		✓				✓	
Jean Gaulin					✓	✓					✓	✓		
Paul Gobeil	✓				✓	✓	✓							
Jean Houde					✓	✓		✓			✓			
Louise Laflamme					✓	✓		✓			✓			
Roseann Runte			✓			✓	✓		✓					
Marc P. Tellier					✓	✓					✓			✓
Pierre Thabet				✓	✓					✓			✓	
Louis Vachon					✓	✓		✓	✓					

PARTIE 4

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS DE LA BANQUE ET DE SES FILIALES POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2010

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010, il n'y a eu aucune augmentation de la rémunération payable aux membres du Conseil et des comités du Conseil de la Banque, laquelle rémunération n'a d'ailleurs fait l'objet d'aucune augmentation ou indexation depuis 2007. Dans le cadre de son examen annuel de la rémunération des administrateurs, le CRG a inclus une revue de la rémunération payée par les émetteurs dans le groupe de référence de la Banque et se penchera, au cours du prochain exercice financier, sur l'opportunité d'augmenter cette rémunération afin qu'elle soit adéquate compte tenu du groupe de référence.

Afin de favoriser l'alignement des intérêts des membres du Conseil sur ceux des actionnaires, la rémunération des administrateurs comprend une portion obligatoirement versée en actions ordinaires de la Banque, la portion restante étant versée au choix sous forme d'espèces, d'actions ordinaires, d'UAD ou d'une combinaison des trois. Les administrateurs 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. Par ailleurs, les administrateurs ne bénéficient d'aucun produit ou service bancaire à taux avantageux ou à frais réduits qui soit relié uniquement à leur statut d'administrateur.

La Banque rembourse aux administrateurs les dépenses qu'ils engagent pour assister aux réunions du Conseil et des comités, incluant les frais de transport et d'hébergement. À titre de président du Conseil et dans le cadre de ses activités de représentation au nom de la Banque, cette dernière rembourse à Jean Douville une somme annuelle maximale de 25 000 \$ pour ses déboursés et frais de séjour.

En vertu du Règlement administratif I – Règlement général approuvé par les actionnaires 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 ne peut pas excéder 1 800 000 \$. Au cours de l'exercice 2010, cette rémunération a totalisé 1 550 833,33 \$.

Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération des administrateurs de la Banque, veuillez consulter l'Énoncé des pratiques de gouvernance à l'annexe B de la Circulaire.

Exigences en matière d'actionnariat

Afin de préserver la confiance des actionnaires et de s'assurer que les intérêts des administrateurs sont alignés sur ceux des actionnaires, certaines exigences en matière d'actionnariat ont été mises en place. Ainsi, tous les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires de la Banque ou des UAD ayant ensemble une valeur égale ou supérieure à cinq fois le montant de la rémunération forfaitaire annuelle payable aux membres du Conseil de la Banque. Les administrateurs disposent d'une période de cinq ans à compter de leur entrée en fonction pour satisfaire à ces exigences. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Rémunération et exigences en matière d'actionnariat des administrateurs » de l'Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque à l'annexe B de la Circulaire.

Exigences	Minimum requis
Cinq fois la rémunération forfaitaire annuelle payable aux membres du Conseil	5 X 70 000 \$ = 350 000 \$
Détention minimale basée sur le cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2010 ⁽¹⁾	350 000 \$ / 67,13 \$ = 5 214 actions ordinaires

(1) Le 31 octobre 2010 n'étant pas un jour ouvrable, il s'agit du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédent, soit le 29 octobre 2010.

Tableau sur les exigences en matière d'actionnariat (au 31 octobre 2010)

Candidats aux postes d'administrateur	Titres détenus	Pourcentage du minimum requis	Satisfait aux exigences
Lawrence S. Bloomberg	35 750	685,6 %	Oui
André Caillé	11 657	223,5 %	Oui
Gérard Coulombe	26 870	515,3 %	Oui
Bernard Cyr	14 348	275,1 %	Oui
Gillian H. Denham	87	1,6 %	– ⁽¹⁾
au 31 décembre 2010	5 013	98,1 %	– ⁽¹⁾
Nicole Diamond-Gélinas	33 540	643,2 %	Oui
Jean Douville	14 868	285,1 %	Oui
Jean Gaulin	34 093	653,8 %	Oui
Paul Gobeil	45 661	875,7 %	Oui
Jean Houde	3 625	69,5 %	– ⁽¹⁾
au 31 décembre 2010	5 300	103,7 %	– ⁽¹⁾
Louise Laflamme	4 363	83,6 %	– ⁽¹⁾
au 31 décembre 2010	6 363	124,5 %	Oui
Roseann Runte	17 873	342,7 %	Oui
Marc P. Tellier	8 348	160,1 %	Oui
Pierre Thabet	71 598	1 373,1 %	– ⁽¹⁾
Louis Vachon	–	–	Oui ⁽²⁾

(1) Ces candidats disposent d'un délai de cinq ans à compter de leur entrée en fonction (soit le 3 novembre 2008 pour M^{me} Laflamme, le 27 octobre 2010 pour M^{me} Denham et, s'ils sont élus lors de l'Assemblée, le 30 mars 2011 pour MM. Houde et Thabet) pour satisfaire aux exigences.

(2) Pour de plus amples renseignements au sujet des exigences en matière d'actionnariat applicables à M. Vachon, veuillez consulter la section « Exigences en matière d'actionnariat » de la partie 6 de la Circulaire.

Tableaux de la rémunération annuelle des administrateurs de la Banque et de ses filiales pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010

Banque Nationale du Canada

Conseil

Membre	Espèces ⁽¹⁾	45 000 \$
	Actions ordinaires	25 000 \$
Président du Conseil	Espèces ⁽¹⁾	200 000 \$

Comités du Conseil

Membre	CVGR :	
	Espèces ⁽¹⁾	12 500 \$
	Actions ordinaires	7 500 \$
	CRG et CRH :	
	Espèces ⁽¹⁾	10 000 \$
	Actions ordinaires	5 000 \$
	CI ⁽²⁾ :	
	Espèces ⁽¹⁾	875 \$
	Actions ordinaires	625 \$
	Jetons de présence	1 500 \$
Président de comité ⁽³⁾	CVGR :	
	Espèces ⁽¹⁾	15 000 \$
	Actions ordinaires	10 000 \$
	CRG et CRH :	
	Espèces ⁽¹⁾	12 500 \$
	Actions ordinaires	7 500 \$
	CI ⁽²⁾ :	
	Espèces ⁽¹⁾	2 500 \$
Actions ordinaires	1 250 \$	

Filiales de la Banque Nationale du Canada

Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie

Administrateur	Espèces ⁽¹⁾	17 000 \$
Membre de comité	Espèces ⁽¹⁾	3 000 \$
Président de comité	Espèces ⁽¹⁾	1 500 \$

Trust Banque Nationale inc.

Administrateur	Espèces ⁽¹⁾	12 000 \$
Membre de comité	Espèces ⁽¹⁾	2 000 \$
Président de comité	Espèces ⁽¹⁾	1 000 \$

Acquisition FMI inc.

Administrateur	Espèces ⁽¹⁾	500 \$
----------------	------------------------	--------

(1) Outre une portion de la rémunération des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires pour leurs activités au sein du Conseil de la Banque et de ses comités, la portion de leur rémunération considérée payable en espèces peut, au choix de chacun des administrateurs, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou une combinaison des trois.

(2) La rémunération des membres et du président du CI est calculée sur une base trimestrielle. Ces montants sont versés uniquement pour chaque trimestre au cours duquel une réunion du CI a eu lieu. Le CI s'est réuni à une seule reprise au cours de l'exercice 2010. Le Conseil a dissous le CI le 27 mai 2010.

(3) Les présidents de comités du Conseil reçoivent une rémunération à titre de membre et à titre de président.

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010

Le tableau qui suit présente la rémunération versée aux administrateurs de la Banque lorsque ceux-ci siègent au conseil d'administration et aux comités du conseil d'administration de la Banque et de ses filiales.

Nom	Honoraires (\$) ⁽¹⁾		Attributions à base d'actions (\$) ⁽²⁾				Rémunération totale pour les activités du Conseil et ses comités (\$) ⁽³⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁴⁾	Rémunération totale (\$) ⁽⁵⁾	Répartition de la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités ⁽⁶⁾
	À titre de membre du Conseil ⁽³⁾	À titre de membre du CRH, CRG, CVGR et CI (incluant les jetons de présence pour le CI)	À titre de membre du Conseil ⁽³⁾		À titre de membre du CRH, CRG, CVGR et CI (incluant les jetons de présence pour le CI)					
			Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD				
Espèces	Espèces	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD					
Lawrence S. Bloomberg	45 000		25 000				70 000	336 043 ⁽⁵⁾	406 043	100 % en espèces
Pierre Bourgie ⁽⁶⁾ (CRG, CVGR)	37 500	18 750	20 833,33		10 416,67		87 500		87 500	100 % en espèces
André Caillé (président CRG, CRH, CVGR et président CI)			25 000	45 000	26 875 ⁽⁷⁾	49 875 ⁽⁸⁾	146 750		146 750	100 % en UAD
Gérard Coulombe			25 000	45 000			70 000	32 500 ⁽⁹⁾	102 500	100 % en UAD
Bernard Cyr (CVGR, CI)			70 000		23 000		93 000		93 000	100 % en actions ordinaires
Shirley A. Dawe (CRG, CRH)	45 000	20 000	25 000		10 000		100 000		100 000	100 % en espèces
Gillian H. Denham ⁽¹⁰⁾ (CRH)			2 083,33	3 750			5 833,33		5 833,33	100 % en UAD
Nicole Diamond-Gélinas (CVGR)			25 000	45 000	7 500	12 500	90 000	20 000 ⁽¹¹⁾	110 000	100 % en UAD
Jean Douville (président du Conseil)	245 000 ⁽¹²⁾		25 000				270 000		270 000	100 % en espèces
Marcel Dutil (CRH, CI)			25 000	45 000	5 625	12 375	88 000		88 000	100 % en UAD
Jean Gaulin (président CRH, CVGR, CI)	45 000	37 375 ⁽¹³⁾	25 000		20 625 ⁽¹⁴⁾		128 000		128 000	100 % en espèces
Paul Gobeil (président CVGR, CRG)			25 000	45 000	22 500 ⁽¹⁵⁾	37 500 ⁽¹⁶⁾	130 000		130 000	100 % en UAD
Louise Laflamme ⁽¹⁷⁾ (CRH, CVGR)			30 625	39 375	11 979,17	16 770,83	98 750		98 750	12,5 % en actions ordinaires et 87,5 % en UAD ⁽¹⁸⁾
Roseann Runte (CRG, CI)			25 000	45 000	5 625	12 375	88 000		88 000	100 % en UAD
Marc P. Tellier (CRH)			25 000	45 000	5 000	10 000	85 000		85 000	100 % en UAD
Louis Vachon ⁽¹⁹⁾	-		-	-			-		-	-
Total							1 550 833,33			

(1) Aux fins du présent tableau et conformément au paragraphe 3(b) de la rubrique 7 de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM, les honoraires comprennent tous les honoraires des administrateurs attribués, gagnés, payés ou payables en espèces, notamment la provision sur honoraires annuels, les honoraires pour participation à un comité du Conseil, pour présidence de comité du Conseil ou du Conseil et les jetons de présence.

(2) Aux fins du présent tableau et conformément au paragraphe 3.1 de la rubrique 3 de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM, les attributions à base d'actions comprennent les montants des attributions établis en fonction de la juste valeur de celles-ci à la date d'attribution des actions et des UAD pour l'exercice visé.

(3) La rémunération forfaitaire annuelle versée à titre de membre du Conseil totalise 70 000 \$, dont 25 000 \$ sont versés en actions ordinaires et 45 000 \$ sont versés, au choix de l'administrateur, en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou une combinaison des trois.

(4) Outre une portion de la rémunération des administrateurs qui leur est versée obligatoirement en actions ordinaires pour leurs activités au sein du Conseil de la Banque et de ses comités, la portion de leur rémunération considérée payable en espèces peut, au choix de chacun des administrateurs, être payée en espèces, en actions ordinaires, en UAD ou une combinaison des trois. La présente colonne présente le choix effectué par chacun des administrateurs lorsque leur a été versée, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010, la rémunération payable en espèces pour les activités du Conseil et ses comités.

(5) Aux termes d'un contrat de services intervenu en novembre 2004 avec Financière Banque Nationale inc., M. Bloomberg agit en qualité de conseiller auprès de Financière Banque Nationale inc. et Financière Banque Nationale ltée. Il reçoit à cet égard une rémunération annuelle de base, des commissions, une allocation de développement des affaires et le remboursement de divers frais administratifs engagés dans l'exercice de ses fonctions. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010, M. Bloomberg a reçu à ce titre une somme globale de 336 043 \$.

(6) M. Bourgie a cessé de siéger au sein du Conseil et de ses comités en août 2010. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

(7) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du CRG et du CI totalisant 8 750 \$.

(8) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du CRG et du CI totalisant 15 000 \$.

(9) M. Coulombe a reçu 17 000 \$ sous forme d'UAD à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, 3 000 \$ sous forme d'UAD à titre de membre du comité de déontologie de cette filiale de la Banque, 12 000 \$ sous forme d'UAD à titre de membre du conseil d'administration de Trust Banque Nationale inc. et 500 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration d'Acquisition FMI inc.

(10) M^{me} Denham s'est jointe au Conseil le 27 octobre 2010 et a été nommée membre du CRH le 28 octobre 2010. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

(11) M^{me} Diamond-Gélinas a reçu 17 000 \$ en espèces à titre de membre du conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie et 3 000 \$ en espèces à titre de membre du comité de vérification de cette filiale de la Banque.

(12) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil au montant de 200 000 \$.

(13) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du CRH au montant de 12 500 \$.

(14) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du CRH au montant de 7 500 \$.

(15) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du CVGR au montant de 10 000 \$.

(16) Comprend une rémunération forfaitaire à titre de président du CVGR au montant de 15 000 \$.

(17) M^{me} Laflamme a été nommée membre du CRH le 31 mars 2010. Sa rémunération a par conséquent été établie au prorata.

(18) M^{me} Laflamme a choisi de recevoir sa rémunération, pour le premier trimestre de l'exercice, à raison de 50 % en actions ordinaires et de 50 % en UAD et, pour les trimestres suivants, à 100 % en UAD.

(19) En tant que dirigeant de la Banque, M. Vachon ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur de la Banque ou de l'une de ses filiales. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de M. Vachon, incluant la valeur de sa détention en UAP, en UAR et en options, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire.

LE CONSEIL

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 s'est donné un mandat dont le texte intégral est reproduit à l'annexe C de la Circulaire et peut être consulté dans la section « À propos de nous » du site Internet de la Banque (www.bnc.ca).

FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE 2010

- **Composition du Conseil et indépendance** – En date du 31 octobre 2010, le Conseil comptait 15 administrateurs, dont 12 administrateurs indépendants, soit un pourcentage de 80 %;
- **Assiduité des membres** – Les administrateurs ont participé en moyenne à 98,3 % des réunions du Conseil et à 97,1 % des réunions des comités du Conseil dont ils sont membres, tel qu'il est décrit plus amplement à la section « Sommaire de l'expérience professionnelle » de chacun des candidats aux postes d'administrateur de la partie 3 de la Circulaire;
- **Réunions à huis clos** – Au cours de l'exercice 2010, les administrateurs indépendants se sont régulièrement réunis à huis clos, en l'absence des membres de la direction de la Banque et des administrateurs non indépendants;
- **Directorats croisés** – En date du 31 octobre 2010, deux administrateurs, soit Paul Gobeil et Marc P. Tellier, siégeaient au conseil d'administration d'un même autre émetteur assujéti, à savoir Yellow Média inc., dont M. Tellier est le président et chef de la direction;
- **Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction** – Lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires tenue le 31 mars 2010, les détenteurs d'actions ordinaires se sont prononcés à 98,55 % en faveur de la résolution consultative portant sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction. Les autres résultats de vote sont disponibles sur le site Internet SEDAR (www.sedar.com);
- **Rencontres avec des groupes d'actionnaires** – Des membres de la direction de la Banque ont rencontré, à la demande du Conseil, des représentants de groupes d'actionnaires afin de discuter avec eux de diverses questions d'intérêt, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction de la Banque;
- **Relève du Conseil** – Les administrateurs ont participé à plusieurs discussions portant sur la planification de la relève du Conseil et ont enrichi la liste permanente de candidats potentiels tenue par ce dernier. Le Conseil vise à sélectionner des candidats dont les compétences sont complémentaires à celles de ses membres actuels;
- **Processus d'évaluation** – Le processus d'évaluation du Conseil s'est déroulé dans le cadre de rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du Conseil, Jean Douville. Au cours de ces rencontres, les administrateurs ont pu discuter avec lui de leur appréciation du rendement du Conseil, de chaque comité du Conseil auquel ils siègent, de chacun des présidents de comités du Conseil et de leur propre rendement. Chaque administrateur a également transmis au président du CRG, André Caillé, ses commentaires sur le rendement du président du Conseil. M. Caillé a aussi été disponible pour rencontrer les administrateurs qui souhaitaient discuter du rendement du président du Conseil. À la suite de ces rencontres individuelles, le CRG a tenu une séance à laquelle M. Douville a assisté à titre d'invité et au cours de laquelle les membres ont discuté et revu les commentaires recueillis lors des rencontres individuelles, et ont évalué la pertinence d'apporter des modifications ou des améliorations relatives à la performance et à l'efficacité du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil (en l'absence de M. Douville), des présidents des comités du Conseil et de chaque administrateur. Le CRG a ensuite fait rapport au Conseil; et
- **Formation continue** – Les administrateurs ont assisté à plusieurs formations traitant de sujets d'intérêt pour la Banque afin de les aider à parfaire leurs connaissances dans les domaines liés à l'exercice de leurs fonctions. Les administrateurs ont notamment assisté à des formations

traitant de la conversion aux IFRS, de l'Accord de Bâle III et du processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres (ICAAP). Pour de plus amples renseignements au sujet de la formation continue, veuillez consulter l'Énoncé des pratiques de gouvernance à l'annexe B de la Circulaire.

PRATIQUES DE GOUVERNANCE

L'Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque figure à l'annexe B de la Circulaire. Les pratiques de gouvernance de la Banque prévoient notamment :

- la promotion, par le Conseil, d'une culture d'éthique commerciale et d'intégrité au sein de la Banque;
- des exigences en matière d'actionariat applicables aux administrateurs et à tous les dirigeants de la Banque et de ses filiales désignées;
- l'élection des administrateurs au vote à la majorité, c'est-à-dire qu'un candidat 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;
- sauf exception, qu'un administrateur ne peut pas cumuler plus de 15 mandats annuels comme membre du Conseil;
- que les administrateurs de la Banque ne reçoivent pas d'options d'achat d'actions et ne participent à aucun régime de retraite de la Banque;
- les critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur, lesquels incluent, outre les connaissances et compétences des candidats, leur capacité à prendre des décisions objectives et éclairées et à faire preuve d'indépendance de jugement, leur leadership, leur réputation d'intégrité et d'honnêteté et leur disponibilité à remplir le rôle d'administrateur;
- que la moitié des candidats sélectionnés pour combler des postes d'administrateur vacants au Conseil soient des femmes, et ce, afin d'accroître le nombre d'administratrices au sein du Conseil et de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes;
- un huis clos réunissant les membres indépendants du Conseil en l'absence des membres de la direction de la Banque à chacune des réunions du Conseil ou de ses comités;
- la séparation des fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction de la Banque;
- l'approbation et l'examen, par le Conseil, de la philosophie de risque global et de l'intérêt de la Banque à l'égard du risque et l'exigence de la mise en œuvre, par la direction de la Banque, de processus appropriés afin de permettre une gestion efficace de ces risques;
- que les mandats du Conseil et de son président, de même que ceux des comités du Conseil et de leurs présidents respectifs, sont disponibles sur le site Internet de la Banque (www.bnc.ca); et
- l'évaluation annuelle du Conseil, de ses membres et des membres de ses comités, incluant le président du Conseil et les présidents des comités du Conseil.

LES COMITÉS DU CONSEIL

Le Conseil est assisté dans l'exercice de ses fonctions par trois comités permanents : le CVGR, le CRG et le CRH. Le Conseil peut de plus créer des comités *ad hoc* pour des besoins spécifiques, lorsque la situation le requiert.

Avec le concours du CRG, le Conseil élabore et approuve les mandats décrivant le rôle et les responsabilités de chacun de ses comités. Le texte intégral du mandat de chacun des comités peut être consulté dans la section « À propos de nous » du site Internet de la Banque (www.bnc.ca). Le texte intégral du mandat du CVGR est également inclus dans la Notice annuelle de la Banque. L'Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque, à l'annexe B de la Circulaire, contient de l'information additionnelle au sujet des comités du Conseil, notamment leur autorité pour engager des conseillers juridiques ou d'autres conseillers indépendants.

Les comités du Conseil sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition qu'en donnent les normes établies par les ACVM, et il est prévu que les membres des comités se réunissent en l'absence des membres de la direction de la Banque à chacune de leurs réunions. Pour de plus amples renseignements au sujet des notions d'administrateur indépendant et de conflit d'intérêts, veuillez consulter l'Énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque à l'annexe B de la Circulaire. La liste des membres des comités figure dans la description de chacun de ces comités, dans la présente partie de la Circulaire.

Comité indépendant

Le Conseil a dissous, le 27 mai 2010, sur la recommandation de celui-ci, le comité qu'il avait créé en août 2007 aux fins d'analyser les faits entourant le dossier du PCAA et de recommander au Conseil les mesures à prendre afin de préserver les intérêts de la Banque et de ses actionnaires. Au moment de sa dissolution, les membres de ce comité étaient André Caillé, qui en était le président, Bernard Cyr, Marcel Dutil, Jean Gaulin et Roseann Runte. Le comité s'est réuni à une seule reprise en 2010.

COMITÉ DE VÉRIFICATION ET DE GESTION DES RISQUES



Membres

André Caillé
Bernard Cyr
Nicole Diamond-Gélinas
Jean Gaulin
Paul Gobeil, président
Louise Laflamme

Indépendance des membres

Le CVGR est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition qu'en donnent les normes établies par les ACVM.

Compétences des membres

Tous les membres du CVGR possèdent des « compétences financières » au sens des règles des ACVM relatives aux comités de vérification. Les membres du CVGR ont tous acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement leur rôle de membre du CVGR dans le cadre de leurs fonctions comme chefs d'entreprises, membres de conseils d'administration ou encore dans le cadre de leur formation. De plus, plusieurs d'entre eux sont actuellement ou ont été membres de comités de vérification de diverses sociétés. Pour de plus amples renseignements au sujet de la formation et de l'expérience de chaque membre du CVGR, veuillez consulter la section « Informations sur le comité de vérification et de gestion des risques du conseil d'administration » de la Notice annuelle de la Banque.

Mandat du comité de vérification et de gestion des risques

Le CVGR assiste le Conseil en matière de vérification et de gestion des risques.

Les principales fonctions et responsabilités du CVGR sont décrites ci-après.

Volet information financière

- examiner, et recommander au Conseil pour son approbation, les états financiers consolidés de la Banque et les rapports des vérificateurs externes s'y rapportant, ses rapports de gestion, ses communiqués de presse traitant d'information financière importante, ses processus de vérification, ses systèmes d'information de gestion, ainsi que toute autre information financière importante, afin d'en assurer l'intégrité, l'efficacité des processus, et le respect des normes comptables. Le CVGR recommande l'approbation par le Conseil de ces documents avant leur publication.

Volet conformité et vérificateurs externes

- servir d'intermédiaire entre le Conseil et les fonctions de surveillance indépendantes de la Banque, soit la Vérification interne, la Conformité corporative et la vérification externe;
- superviser les travaux de la Vérification interne et de la Conformité corporative;
- obtenir l'assurance raisonnable que la Banque et ses filiales ont les politiques, programmes, procédures, structures et systèmes de gestion nécessaires au respect de la législation, de la réglementation, des directives et des codes de conduite qui les régissent, et que ceux-ci sont opérationnels et se comparent aux bonnes pratiques de l'industrie;
- revoir, évaluer et approuver les mécanismes de contrôle interne à la Banque;
- recommander au Conseil la nomination et la rémunération des vérificateurs externes, ou leur destitution le cas échéant, et confirmer la nature et l'étendue de leur mandat;
- examiner l'indépendance et évaluer périodiquement la performance des vérificateurs externes, de l'associé responsable de la mission et de son équipe;
- préautoriser tous les mandats octroyés aux vérificateurs externes conformément aux Lignes directrices concernant la gestion des services fournis par les vérificateurs externes; et
- approuver la politique de la Banque en matière de lutte contre le RPCFAT et veiller à ce que la politique permettant à la Banque de respecter ses obligations relatives à la détection et à la dissuasion du RPCFAT soit mise en œuvre et observée.

Volet gestion des risques

- examiner et approuver les énoncés, mesures et cibles globales d'intérêt de la Banque à l'égard du risque, et recommander leur adoption au Conseil;
- procéder à l'examen de la gestion des risques et des méthodes de contrôle visant leur gestion;
- examiner et recommander au Conseil l'adoption de politiques de gestion des risques importants auxquels la Banque est exposée et revoir ces politiques périodiquement;
- approuver les crédits des clients qui dépassent le cadre des pouvoirs délégués aux membres de la direction de la Banque et qui sont définis dans les politiques de gestion des risques de crédit de la Banque; et
- approuver tous les aspects importants des systèmes visant l'établissement des cotes de risque et des paramètres associés.

Volet gestion du capital, des liquidités et du financement

- examiner et recommander au Conseil l'adoption de politiques de gestion des liquidités et du financement, de gestion du capital et de simulation de crises sur le capital, incluant l'approbation des scénarios de simulation de crises.

Les fonctions et responsabilités du CVGR sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement. Le texte intégral de ce mandat peut être consulté dans la section « À propos de nous » du site Internet de la Banque (www.bnc.ca) ainsi que dans la Notice annuelle de la Banque.

Réalisations au cours de l'exercice

Les membres du CVGR se sont réunis à quatorze reprises au cours du dernier exercice. En plus des sujets prévus en début d'exercice et des responsabilités qui lui incombent en vertu de son mandat, notamment l'examen et l'approbation des crédits qui dépassent le cadre des pouvoirs délégués aux membres de la direction de la Banque, le CVGR a traité divers dossiers ponctuels.

Les principaux sujets qui ont retenu l'attention du CVGR au cours du dernier exercice sont les suivants :

- recommandation au Conseil que les services de SB/DT à titre de vérificateurs externes de la Banque soient proposés à nouveau pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2010;
- examen et approbation des états financiers consolidés trimestriels, des états financiers consolidés vérifiés annuels, du rapport annuel, de la notice annuelle et des communiqués de presse déclarant des dividendes et de l'information financière complémentaire;
- examen des conclusions des vérificateurs externes concernant les états financiers consolidés annuels, et discussion avec les vérificateurs externes concernant les états financiers consolidés annuels et trimestriels;
- examen du rapport annuel sur le contrôle interne lié à la préparation de l'information financière;
- examen et approbation du plan annuel de la Vérification interne;
- examen de diverses analyses de sensibilité relatives au risque de crédit;
- examen du rapport annuel de la Vérification interne;
- examen de rapports d'étapes concernant l'adoption des normes IFRS;
- examen et approbation des hypothèses retenues pour les scénarios chocs sur le capital;
- examen de la méthodologie d'évaluation de la provision générale pour risques de crédit;
- examen du rapport annuel de l'agent principal de la conformité et du programme de conformité législative;
- examen, et recommandation au Conseil, de la politique en matière d'investissements stratégiques;
- examen et approbation du mandat du comité des risques globaux;
- examen du rapport annuel sur la lutte contre le RPCFAT;
- examen et approbation du programme de vérification externe pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2010;
- évaluation de la performance de la Conformité corporative;
- examen des résultats de l'évaluation des vérificateurs externes;
- examen du rapport annuel sur les investissements corporatifs;
- examen du rapport annuel sur les litiges contre la Banque et ses filiales; et
- examen, et recommandation au Conseil, du plan de relève de la liquidité et du plan de relève du capital de la Banque.

COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE



Membres

André Caillé, président
Shirley A. Dawe
Paul Gobeil
Roseann Runte

Indépendance des membres

Le CRG est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition qu'en donnent les normes établies par les ACVM.

Compétences des membres

Tous les membres du CRG possèdent l'expérience et les compétences requises afin de contribuer efficacement à la réalisation du mandat du CRG. Les membres du CRG ont tous acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour remplir adéquatement leur rôle de membre du CRG dans le cadre de leurs fonctions comme chefs d'entreprises, membres de conseils d'administration, membres de comités de gouvernance ou encore dans le cadre de leur formation.

Mandat du comité de révision et de gouvernance

En plus d'assumer les responsabilités qui lui sont dévolues en vertu de la Loi, le CRG soutient le Conseil dans la mise en place et le respect des règles, procédures et politiques de gouvernance au sein de la Banque et dans le suivi des changements législatifs et réglementaires et des tendances du marché en cette matière.

Les principales fonctions et responsabilités du CRG sont décrites ci-après.

Composition et fonctionnement du Conseil et de ses comités

- élaborer et réviser périodiquement les critères de sélection pour l'élection ou la réélection des administrateurs et la charte des attentes du Conseil envers les administrateurs;
- faire des recommandations quant à la composition du Conseil et veiller à la planification de la relève des administrateurs;
- dresser la liste des candidats aux postes d'administrateur proposés dans le cadre de chacune des assemblées annuelles de la Banque;
- évaluer annuellement l'indépendance des administrateurs qui sont candidats à la réélection, et élaborer et réviser périodiquement les normes d'indépendance des administrateurs;
- veiller à la mise en place des programmes d'orientation et de formation continue des administrateurs;
- réviser périodiquement les mandats du Conseil, des comités du Conseil et de leurs présidents; et
- faire des recommandations au Conseil quant à la rémunération des administrateurs.

Encadrement des questions de gouvernance

- élaborer les règles, politiques et procédures de la Banque en matière de gouvernance;
- examiner et approuver les normes de conduite des affaires et de comportement éthique, y compris le code de déontologie régissant les administrateurs, les dirigeants et les employés de la Banque;
- veiller à ce que soient en place les mécanismes permettant d'assurer adéquatement la gestion et le suivi des opérations avec les apparentés de la Banque; et
- veiller à ce que soient en place les mesures permettant à la Banque de recueillir les réactions des parties prenantes afin de s'assurer qu'elle communique efficacement avec celles-ci.

Évaluation du Conseil, de ses comités et des administrateurs

- établir un processus d'évaluation de la performance et de l'efficacité du Conseil dans son ensemble, de ses divers comités, du président du Conseil, des présidents des comités du Conseil et des administrateurs.

Les fonctions et responsabilités du CRG sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement. Le texte intégral de ce mandat peut être consulté dans la section « À propos de nous » du site Internet de la Banque (www.bnc.ca).

Réalisations au cours de l'exercice

Les membres du CRG se sont réunis à six reprises au cours du dernier exercice. En plus des sujets prévus en début d'exercice et des responsabilités qui lui incombent en vertu de son mandat, le CRG a traité divers dossiers ponctuels.

Les principaux sujets qui ont retenu l'attention du CRG au cours du dernier exercice sont les suivants :

- révision de l'indépendance, de l'éligibilité et de la disponibilité des membres du Conseil;
- examen des développements récents en matière de gouvernance et révision, et recommandation au Conseil, de certaines modifications aux pratiques de gouvernance de la Banque;
- examen, et recommandation au Conseil, de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (incluant les réponses aux propositions d'actionnaires reçues) et du formulaire de procuration, en vue de la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque;
- examen, et recommandation au Conseil, de la nomination du président du Conseil, de la composition des comités du Conseil et de la nomination de leurs présidents;
- examen du rapport des plaintes des clients de la Banque et du bureau de l'Ombudsman de la Banque;
- examen des modifications à la réglementation relative aux déclarations d'initiés;
- examen du dossier de la relève au Conseil et sélection de candidats potentiels en vue du remplacement des administrateurs qui auront complété 15 mandats annuels consécutifs d'ici 2013;
- recommandation de candidats aux postes d'administrateur en vue de la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque;

- examen de la méthodologie proposée en vue de l'évaluation du Conseil et de son président, et des comités et de leurs présidents, et examen des résultats de cette évaluation;
- révision, et recommandation au Conseil, de la politique relative au signalement d'irrégularités concernant la comptabilité, les contrôles internes relatifs à la comptabilité ou à la vérification;
- examen de la rémunération des membres du Conseil;
- révision, et recommandation au Conseil, de l'ensemble des mandats du Conseil, des comités du Conseil et de leurs présidents;
- examen du rapport concernant l'application du code de déontologie de la Banque; et
- révision des critères de sélection pour l'élection ou la réélection des administrateurs, de la charte des attentes du Conseil envers les administrateurs et des normes d'indépendance des administrateurs.

Les termes suivants sont utilisés aux fins des parties 5, 6 et 7 de la Circulaire concernant respectivement le CRH ainsi que les Membres de la haute direction visés et leur rémunération :

Direction de la Banque (au 31 octobre 2010) :

- le président et chef de la direction et les membres du bureau de la présidence, soit :
- la chef des finances et vice-présidente exécutive, Finance, Risque et Trésorerie;
- le vice-président exécutif, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN;
- le vice-président exécutif, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN;
- le vice-président exécutif, Particuliers et Entreprises;
- le premier vice-président, Opérations et Bureau des initiatives stratégiques;
- le premier vice-président, Technologie de l'information, Approvisionnement et Performance organisationnelle; et
- la première vice-présidente, Ressources humaines et Affaires corporatives.

Membres de la haute direction visés :

- Sont « Membres de la haute direction visés » le président et chef de la direction, la chef des finances et les trois membres de la haute direction de la Banque les mieux rémunérés selon la définition prévue au Règlement 51-102 des ACVM, soit :

Louis Vachon	président et chef de la direction
Patricia Curadeau-Grou	chef des finances et vice-présidente exécutive, Finance, Risque et Trésorerie
Ricardo Pascoe	vice-président exécutif, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN
Luc Paiement	vice-président exécutif, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN
Réjean Lévesque	vice-président exécutif, Particuliers et Entreprises

Dirigeants :

- Sont « Dirigeants » les membres de la Direction de la Banque, les premiers vice-présidents et les vice-présidents de la Banque, tous les titulaires de postes relevant directement des membres de la Direction de la Banque qui sont employés de filiales de la Banque ainsi que tout employé de la Banque dont le CRH considère qu'il occupe des fonctions analogues.

COMITÉ DE RESSOURCES HUMAINES



Membres

André Caillé
 Shirley A. Dawe
 Gillian H. Denham
 Marcel Dutil
 Jean Gaulin, président
 Louise Laflamme
 Marc P. Tellier

Indépendance des membres

Le CRH est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, selon la définition qu'en donnent les normes établies par les ACVM.

Compétences des membres

Tous les membres du CRH possèdent des compétences en matière de ressources humaines, de rémunération de la haute direction et de gestion des risques grâce à l'expérience que leur confèrent leurs postes actuels notamment en tant que chef de la direction et de dirigeants de premier plan au sein de grandes entreprises ou ceux qu'ils ont occupés par le passé ou encore dans le cadre de leur formation.

Au cours de l'exercice 2010, dans le cadre d'un processus continu d'accroissement de ses compétences, le CRH s'est doté d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau d'expertise et d'expérience de ses membres.

Mandat du comité de ressources humaines

Le CRH appuie le Conseil dans l'exercice de ses fonctions relatives aux ressources humaines et l'acquittement de ses responsabilités de gouvernance relatives à la rémunération. Le CRH s'assure notamment 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.

Les principales fonctions et responsabilités du CRH sont décrites ci-après.

Politiques, programmes et pratiques de rémunération

- examiner et approuver les 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. Le CRH recommande au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications importantes aux programmes existants;
- vérifier 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;
- s'assurer que les politiques, programmes et pratiques de rémunération de la Banque sont conformes à la réglementation et aux normes en vigueur; et
- veiller 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, assurer un suivi régulier des exigences en matière d'actionnariat.

Président et chef de la direction

- fixer les objectifs annuels et les indicateurs clés de performance annuels liés à la rémunération du président et chef de la direction et recommander au Conseil l'approbation des objectifs de son programme de rémunération variable à court terme;
- évaluer 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 et les risques auxquels celle-ci est exposée et en faire rapport au Conseil;
- recommander au Conseil l'approbation de la rémunération du président et chef de la direction; et
- revoir et approuver la description des fonctions du président et chef de la direction.

Autres membres de la Direction

- recevoir et examiner annuellement le rapport du président et chef de la direction sur la performance des autres membres de la Direction et la prudence avec laquelle ceux-ci gèrent les activités de la Banque ainsi que les risques auxquels celle-ci est exposée; et
- recommander au Conseil l'approbation de la rémunération des autres membres de la Direction.

Planification de la relève

- étudier périodiquement le profil des Dirigeants ayant les compétences requises pour occuper des postes aux niveaux supérieurs de la direction ainsi que le plan de relève et de développement des Dirigeants, et assister le Conseil dans le suivi du processus de planification de la relève; et
- revoir les modalités générales de toute entente conclue entre la Banque et un membre de la Direction de la Banque dans l'éventualité d'une cessation des fonctions et d'un changement de contrôle.

Régime de retraite

- assurer la supervision des régimes de retraite de la Banque et de ses filiales, et du fonds commun d'investissement des régimes de retraite de la Banque; et
- recevoir et examiner 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 retraite de la Banque et de ses filiales.

Communication avec les actionnaires et gouvernance

- communiquer clairement aux actionnaires l'approche du Conseil en matière de rémunération des membres de la Direction de la Banque, notamment par le biais de la déclaration de la rémunération des Membres de la haute direction visés, laquelle présente l'analyse de la rémunération ainsi que les décisions prises par le CRH tel que l'exigent la législation en valeurs mobilières en vigueur et les règles de la Bourse de Toronto.

Les fonctions et responsabilités du CRH sont plus amplement décrites dans son mandat, qui est révisé périodiquement. Le texte intégral de ce mandat peut être consulté dans la section « À propos de nous » du site Internet de la Banque (www.bnc.ca).

Réalisations au cours de l'exercice

Les membres du CRH se sont réunis à sept reprises au cours du dernier exercice. En plus des sujets prévus en début d'exercice et des responsabilités qui lui incombent en vertu de son mandat, le CRH a traité de dossiers ponctuels.

Les principaux sujets qui ont retenu l'attention du CRH au cours du dernier exercice sont les suivants :

Politiques, programmes et pratiques de rémunération

- approbation des enveloppes de rémunération variable à court terme et des octrois de rémunération à moyen et à long terme de l'ensemble des employés pour l'exercice 2009;
- approbation des objectifs cibles de performance pour l'exercice 2010 des programmes de rémunération variable applicables à l'ensemble des employés;
- recommandation au Conseil d'approuver le programme de rémunération variable des dirigeants et spécialistes des marchés financiers;
- recommandation au Conseil d'approuver la rémunération pour l'exercice 2009 des gestionnaires de Gestion de portefeuille Natcan inc. (« Natcan ») et du programme de rémunération variable pour l'exercice 2010 des gestionnaires de Natcan;
- approbation de la politique salariale pour l'exercice 2010 pour la Banque et ses filiales;
- approbation des modifications à apporter au programme de commissionnement des conseillers en placement de FBN;
- approbation des ajustements salariaux annuels des Dirigeants de la Banque et de ses filiales;
- examen de la compétitivité de la rémunération des Dirigeants du secteur des marchés financiers;
- examen du programme de rémunération incitative (PRI) pour l'exercice 2011 de la Banque;
- suivi du nombre d'actions du trésor de la Banque réservées pour émission aux termes du Régime d'options; et
- approbation des changements qui seront apportés pour l'exercice 2011 à la taille des octrois de la rémunération à moyen terme et à long terme.

Président et chef de la direction

- recommandation au Conseil d'approuver l'objectif de performance pour l'exercice 2010 du programme de rémunération variable applicable au président et chef de la direction;
- évaluation de la performance du président et chef de la direction pour l'exercice 2009;
- examen des résultats financiers de l'exercice 2009 et recommandation au Conseil d'approuver la rémunération variable à court terme et les octrois de rémunération à moyen et à long terme du président et chef de la direction;
- examen de la compétitivité de la rémunération globale du président et chef de la direction et recommandation au Conseil d'approuver l'ajustement de son salaire de base; et
- approbation de la description écrite des fonctions et responsabilités du président et chef de la direction.

Autres membres de la Direction de la Banque

- examen du rapport du président et chef de la direction sur l'évaluation de la performance des membres de la Direction de la Banque pour l'exercice 2009;
- recommandation au Conseil d'approuver la rémunération variable à court terme et les octrois de rémunération à moyen et à long terme des autres membres de la Direction de la Banque pour l'exercice 2009; et
- examen de la compétitivité de la rémunération des autres membres de la Direction et recommandation au Conseil d'approuver l'ajustement du salaire de base de certains d'entre eux.

Planification de la relève

- examen du plan de relève de la Banque et de ses filiales en tenant compte du profil de compétence des Dirigeants; et
- examen du Bilan de la diversité de la main d'œuvre de la Banque au 31 décembre 2009.

Régimes de retraite

- examen des orientations concernant les régimes de retraite de la Banque et de ses filiales;
- révision de la politique de placement pour la caisse de retraite de la Banque; et
- approbation des limites de répartition cible et des objectifs de gestion du fonds commun des régimes de retraite de la Banque.

Communication avec les actionnaires

- approbation de la politique en matière de vote consultatif et de communication avec les actionnaires;
- examen et approbation des parties 5, 6 et 7 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction en vue de l'assemblée annuelle du 31 mars 2010; et
- examen et approbation du document intitulé « Approche du conseil d'administration en matière de rémunération de la haute direction » préparé en vue de l'assemblée annuelle du 31 mars 2010.

Gouvernance en matière de rémunération

- approbation des mandats qui seront confiés aux conseillers externes indépendants au cours de l'exercice 2010 en matière de rémunération;
- examen du compte rendu des rencontres avec des organismes externes de gouvernance dont la Coalition canadienne pour une saine gouvernance;
- examen, à chacune des réunions régulières, de l'évolution du plan d'action que la Banque fait parvenir au BSIF en matière de rémunération;
- examen du rapport de la Vérification interne de la Banque sur les programmes de rémunération variable;
- examen du rapport des secteurs de la Conformité corporative et de la Vérification interne de la Banque sur les travaux réalisés dans le secteur des Marchés financiers au cours de l'exercice 2010; et
- examen du rapport présentant les constats à l'égard du respect des exigences en matière d'actionnariat par les Dirigeants.

PARTIE 6

INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION

Un document résumant l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction est également disponible sur le site Internet de la Banque (www.bnc.ca).

MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Les membres du Conseil reconnaissent l'importance de donner aux actionnaires l'occasion de bien comprendre sur quels principes se fondent les décisions liées à la rémunération des Dirigeants de la Banque, de quelle manière ceux-ci sont rétribués ainsi que la valeur de la rémunération que nous leur avons octroyée pour l'exercice 2010.

C'est dans ce contexte que nous désirons partager avec vous la philosophie de rémunération adoptée par le Conseil et notre évaluation de la performance du président et chef de la direction ainsi que vous rendre compte des décisions prises relativement à la rémunération des Membres de la haute direction visés et des autres Dirigeants et qui sont décrites dans l'analyse de la rémunération ci-après.

Notre priorité : générer un bénéfice net croissant et soutenu

La priorité de la Banque est de procurer aux actionnaires des rendements constants qui égalent ou dépassent ceux des autres institutions financières canadiennes. À cet égard, la Banque vise une croissance du bénéfice net annuel de 5 % à 10 % et une amélioration soutenue de la productivité, tout en maintenant de saines pratiques de gestion du risque.

Pour atteindre cet objectif, la Direction de la Banque a adopté une stratégie claire et un plan de transformation détaillé. Cette transformation vise à offrir aux clients de la Banque, quel que soit leur point d'entrée, les meilleurs conseils, solutions et services financiers et ainsi devenir le chef de file de tous ces modes de prestation. L'élément central de cette stratégie est l'initiative *un client, une banque*. C'est grâce à ce cadre de travail que la Banque maintient le cap sur les priorités à long terme tout en relevant les défis à court terme.

Notre philosophie de rémunération

Nous sommes d'avis que le succès soutenu de la Banque ne pourrait se concrétiser sans la contribution de Dirigeants et employés talentueux, expérimentés et qualifiés. Pour attirer en poste ces personnes et les inciter à y demeurer, dans un marché où la concurrence est vive, la Banque a élaboré une philosophie de rémunération dont les principes directeurs sont présentés ci-dessous.

- OFFRIR une **rémunération compétitive** afin de recruter, motiver et fidéliser des Dirigeants compétents
- RECONNAÎTRE la **contribution des Dirigeants** selon leurs rôles et responsabilités en échange d'une rétribution juste et équitable
- RÉMUNÉRER selon le **rendement en considérant différents horizons temporels et en favorisant une prise de risque judicieuse**
 - VERSER une **rémunération compétitive** lorsque les résultats sont conformes aux attentes, supérieure lorsqu'ils excèdent les objectifs fixés, et inférieure lorsque les résultats sont en deçà des attentes
 - OFFRIR un niveau de rémunération variable favorisant une prise de **risque raisonnable** encadrée par les **balises de tolérance au risque** de la Banque
 - ASSURER la symétrie entre le niveau de **rémunération variable** et les **niveaux de risque encourus** dans le temps
 - MOBILISER les Dirigeants afin qu'ils orientent leurs efforts vers l'**accroissement du rendement** de la Banque et de la valeur de l'**investissement** des actionnaires
- EXIGER des **Dirigeants qu'ils détiennent un nombre minimal d'actions ordinaires** de la Banque et ce, afin de lier leurs intérêts à ceux des actionnaires de la Banque

Le rendement de la Banque est le facteur principal qui guide nos décisions en matière de rémunération. Nos décisions sont encadrées par l'application de programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme, reposant sur des mesures financières différentes et permettant ainsi de répartir les risques sur un horizon temporel élargi. C'est ce qui explique pourquoi plus de 75 % de la rémunération directe cible (soit celle qui est octroyée lorsque les résultats financiers de la Banque sont identiques aux objectifs fixés) des Membres de la haute direction visés est variable ou « à risque », c'est-à-dire qu'elle dépend du degré d'atteinte d'une combinaison d'objectifs d'entreprise et d'objectifs individuels ainsi que du rendement du cours de l'action ordinaire de la Banque. La rémunération des Membres de la haute direction visés comprend les éléments suivants :

Éléments de la rémunération globale		Objectifs et lien risque – rendement
Fixe :	Salaires de base	Il reconnaît le niveau de responsabilités, d'expertise, de compétence et d'expérience
Variable (à risque selon le rendement) :		
Court terme	Prime annuelle	La valeur est liée à la croissance du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque
Moyen terme	Unités d'actions assujetties à un critère de performance (UAP)	La valeur finale varie en fonction de la croissance du rendement total à l'actionnaire (RTA) de la Banque sur trois ans comparativement à celle du sous-indice des banques du S&P/TSX
Long terme	Options d'achat d'actions	La valeur finale est liée au rendement du cours de l'action ordinaire de la Banque sur une période maximale de dix ans
Autres :	Avantages sociaux, régime de retraite et avantages accessoires	Ils permettent de soutenir et de sécuriser les Dirigeants

Rémunération du président et chef de la direction : une rémunération liée au rendement

La rémunération du président et chef de la direction, Louis Vachon, s'appuie essentiellement sur le degré d'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de performance que le Conseil a approuvés en début d'exercice.

En cette période d'incertitude à l'égard du système financier mondial, il est rassurant de constater qu'au cours de l'exercice 2010, la Banque a accru son bénéfice net de 21 %, et qu'elle a maintenu la qualité de son portefeuille de crédit ainsi que la solidité de son capital de base et de sa situation de liquidité.

Cependant, le contexte des marchés financiers et les investissements importants liés à l'initiative *un client, une banque* ont limité la capacité de la Banque à atteindre l'objectif financier à court terme fixé en début d'année dans le cadre de l'établissement de la prime annuelle de M. Vachon, soit une croissance du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de 31 %.

Par ailleurs, le Conseil est d'avis que les initiatives et les stratégies mises en place dans le cadre du plan de transformation *un client, une banque* génèrent à court terme des résultats tangibles, favorisent la croissance de la Banque à moyen terme et assurent ainsi sa pérennité. Dans l'ensemble, le Conseil est très satisfait des progrès réalisés par M. Vachon et son équipe en 2010.

La rémunération totale directe octroyée à M. Vachon a été de 5 213 800 \$, représentant 96 % de sa rémunération totale directe cible, c'est-à-dire celle qu'il aurait pu recevoir si les résultats financiers de la Banque avaient été identiques aux objectifs fixés en début d'exercice. Le détail de la rémunération de M. Vachon est présenté dans la section « Information sur la rémunération des Membres de la haute direction visés » de la partie 7 de la Circulaire.

Conclusion

La rémunération de la haute direction est un domaine auquel les actionnaires portent une attention particulière. À cet égard, il importe au Conseil d'expliquer aux actionnaires les éléments significatifs qui composent la rémunération de la haute direction et de quelle façon la philosophie du Conseil en matière de rémunération est conforme aux objectifs stratégiques de la Banque et conforme aux pratiques exemplaires. Pour de plus amples renseignements au sujet de la philosophie de la Banque en matière de rémunération et de la rémunération individuelle des Membres de la haute direction visés, veuillez consulter les parties 6 et 7 de la Circulaire.

Le Conseil réitère sa confiance dans les perspectives d'avenir de la Banque et son appui aux membres de la Direction de la Banque. Cette dernière possède de solides assises et une stratégie claire et bien ciblée. La Direction de la Banque et les quelque 18 000 employés forment une équipe compétente et dévouée, déployant tous les efforts nécessaires pour assurer le succès et la pérennité de la Banque.

(s) Jean Douville
Président du conseil d'administration

(s) Jean Gaulin
Président du comité de ressources humaines

FAITS SAILLANTS

La Banque a dégagé des résultats financiers solides pour l'exercice 2010. Le bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires a atteint 971 millions de dollars, en hausse de 22 % par rapport à 2009. Le RTA s'est établi à 40 %, contre 32 % à l'exercice précédent. Le bénéfice par action a progressé de 20 % pour atteindre 5,94 \$.

- Le bénéfice dilué par action, hors éléments particuliers, a atteint 6,25 \$ (pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le Rapport annuel 2010 de la Banque), surpassant la performance record de 2009;
- La qualité supérieure du portefeuille de crédit a été préservée de sorte qu'à la fin de l'exercice, la Banque affichait le plus faible ratio de pertes sur créances de toutes les institutions financières canadiennes, tant en termes absolus que relatifs; et
- Le ratio de fonds propres de catégorie 1 place également la Banque parmi les chefs de file de l'industrie tant canadienne que mondiale.

Le tableau suivant présente le rendement financier ainsi que l'évolution des résultats financiers de la Banque et de la rémunération totale directe du président et chef de la direction au cours des quatre derniers exercices.

Résultats	Rendement financier			
	2010	2009	2008	2007
Bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	971 M\$	795 M\$	744 M\$	520 M\$
Rendement des capitaux propres	17,0 %	15,6 %	16,4 %	11,5 %
Bénéfice par action ordinaire dilué	5,94 \$	4,94 \$	4,67 \$	3,22 \$
Ratios de fonds propres – BRI selon Bâle II catégorie 1	14,0 %	10,7 %	9,4 %	– (1)
Cours de l'action au 31 octobre	67,13 \$ ⁽²⁾	56,39 \$ ⁽²⁾	45,21 \$	54,65 \$
RTA	40 %	32 %	(13) %	(7) %
Rémunération totale directe du président et chef de la direction	5,2 M\$	5,6 M\$	4,7 M\$	3,9 M\$

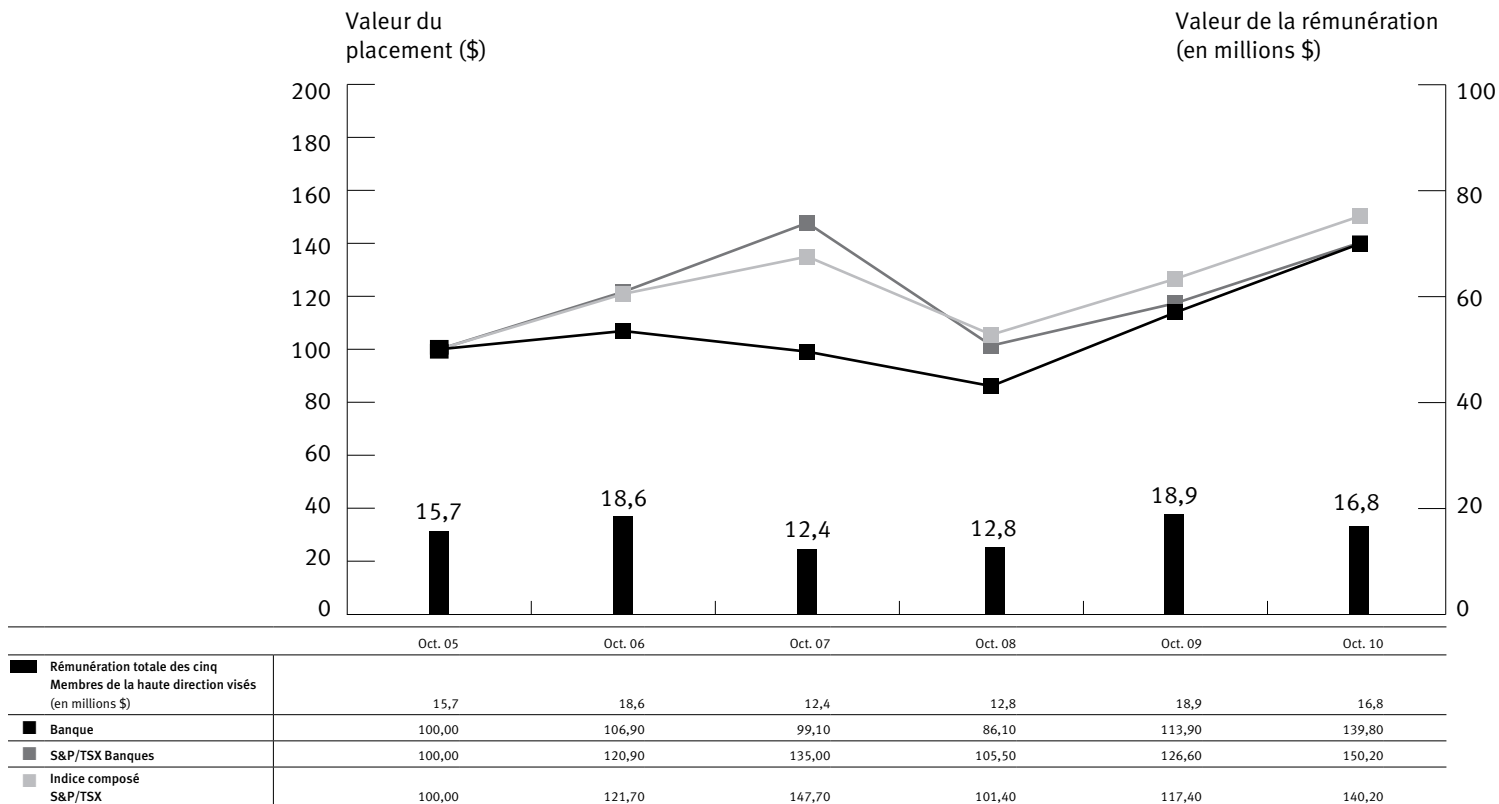
(1) Ratios calculés selon les anciennes règles de la BRI-Bâle I en 2007.

(2) Les 31 octobre 2009 et 2010 étant des jours fériés, le cours de l'action au dernier jour ouvrable précédent, soit le 30 octobre 2009 et le 29 octobre 2010, a été utilisé.

Lien entre le rendement des actions de la Banque et la rémunération des Membres de la haute direction visés

Le graphique ci-après compare le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ en actions ordinaires de la Banque effectué le 31 octobre 2005 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.

L'histogramme indique la rémunération totale versée (excluant la rémunération sous forme de dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAR, d'UAP et d'UAD additionnelles selon les dispositions des régimes d'UAR, d'UAP et d'UAD) aux Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice.



Le graphique précédent indique une augmentation du rendement cumulatif total de l'action de la Banque entre 2005 et 2006 et une diminution au cours des exercices 2007 et 2008, suivie d'une nette remontée en 2009 et 2010.

La valeur de la rémunération des cinq Membres de la haute direction visés en poste à la fin de chaque exercice a suivi une courbe similaire sauf en 2008 et en 2010. En 2007, la rémunération des Membres de la haute direction visés a été réduite de 33 % compte tenu de la comptabilisation de la baisse de valeur relativement au PCAA. Par ailleurs, au cours de cette même période, la courbe du rendement cumulatif total de l'action ordinaire de la Banque a diminué de 7 %. En 2008, le niveau de rémunération totale a été similaire à celui de 2007. Par contre, le bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque a enregistré une croissance de 43 % par rapport à 2007, mais le marché ne reflétait pas encore ce résultat, en raison de la conjoncture économique difficile qui s'est amorcée à la fin de l'été 2008. En 2009, la courbe de rendement de l'action et celle de la rémunération ont évolué dans le même sens. En 2010, la rémunération a diminué de 11 % parce que l'objectif de croissance du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires fixé en début d'année a été partiellement atteint. Toutefois, le rendement cumulatif total de l'action de la Banque a progressé de 23 %.

GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Indépendance des membres

Le CRH a mis en place des mécanismes qui assurent son indépendance face à la Direction de la Banque et qui lui donnent accès aux informations pertinentes. Ainsi, il est prévu dans le mandat du CRH que les membres se réunissent à huis clos, en l'absence des membres de la Direction de la Banque lors de chacune de leurs réunions. En 2010, cette pratique a été suivie à chacune des sept réunions du CRH.

Au besoin, le CRH peut communiquer directement avec la première vice-présidente, Ressources humaines et Affaires corporatives, ou tout autre membre de la Direction. Le CRH peut aussi enquêter sur toute question qu'il juge pertinente et, à cette fin, a plein accès aux livres, registres et installations, aux membres de la Direction ainsi qu'aux membres du personnel de la Banque, incluant ceux de la Gestion des risques et des fonctions de surveillance indépendante telles que la Vérification interne et la Conformité corporative.

Bien que le président et chef de la direction, Louis Vachon, et la première vice-présidente, Ressources humaines et Affaires corporatives, Lynn Jeannot, soient invités aux réunions du CRH, ils n'ont droit de vote sur aucun sujet. Ils sont en outre tenus de quitter la réunion lorsque cela leur est demandé et ils n'assistent pas aux discussions concernant leur propre rémunération.

Conseillers externes indépendants

Le CRH a l'autorité de retenir, lorsqu'il le juge à propos, les services de conseillers indépendants pour l'appuyer dans l'exercice de ses fonctions et lui fournir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires sur le marché en matière de politiques et programmes de rémunération, de même que sur la compétitivité de la rémunération de la Direction de la Banque.

Dans une perspective de gouvernance, la Banque s'est dotée au cours de l'exercice 2010 de lignes directrices en matière d'embauche de conseillers externes en rémunération. L'objectif est d'assurer l'indépendance des conseillers vis-à-vis de la Direction afin que les membres du CRH puissent s'acquitter efficacement de leurs fonctions de surveillance de la rémunération.

Ces lignes directrices permettent au CRH de choisir le conseiller externe jugé le plus qualifié et de s'assurer de son indépendance afin de réaliser les mandats que le CRH octroie en précisant les éléments suivants :

- l'octroi de tout contrat et les honoraires qui s'y rattachent à l'égard des travaux liés à la rémunération du président et chef de la direction ainsi qu'à celle des autres membres de la Direction de la Banque doit être approuvé par écrit par le président du CRH;
- le président du CRH et ses membres n'approuvent que les travaux qui, à leur avis, ne compromettent pas l'indépendance du conseiller externe;
- le président du CRH reçoit le rapport du conseiller externe;
- le président du CRH peut à tout moment rencontrer en privé le conseiller externe;
- à la demande du président du CRH, le conseiller externe rencontre les autres membres du CRH pour présenter les conclusions de son étude;
- les membres du CRH examinent annuellement le rendement, l'indépendance et la rémunération de chaque conseiller externe mandaté au cours de l'exercice; et
- lors de l'octroi de tout mandat, le conseiller externe dont les services ont été retenus est mis au fait de ces lignes directrices et doit s'engager à les respecter.

Au cours du dernier exercice, le CRH a retenu les services du Groupe Hay limitée (le « Groupe Hay ») pour valider la compétitivité de la rémunération cible (le salaire de base, les programmes de rémunération variable et la rémunération indirecte) des postes occupés par les membres de la Direction par rapport à celle que versent les entreprises du groupe de référence, en ajustant 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.

Le CRH a également approuvé l'octroi d'un mandat au cabinet-conseil McLagan pour une étude sur la compétitivité de la rémunération des Dirigeants du secteur des Marchés financiers.

Parallèlement, la Banque participe annuellement à différentes enquêtes de rémunération, menées par le Groupe Hay et le cabinet-conseil McLagan et portant sur les pratiques et niveaux de rémunération offerts sur le marché pour les postes de cadres et non-cadres de la Banque et des spécialistes du secteur des Marchés financiers. Le tableau suivant fait état des honoraires versés au Groupe Hay et à McLagan au cours des trois derniers exercices.

	Honoraires versés en 2010	Honoraires versés en 2009	Honoraires versés en 2008
Conseillers externes indépendants			
Groupe Hay			
Mandats de conseils en rémunération pour le CRH	75 559 \$	52 452 \$	71 773 \$
Autres mandats effectués pour la Banque	19 110 \$	20 750 \$	18 076 \$
McLagan			
Mandats de conseils en rémunération pour le CRH	10 600 \$	s.o.	s.o.
Autres mandats effectués pour la Banque	33 650 \$	80 870 \$	10 228 \$
Honoraires totaux			
Total des honoraires reliés aux mandats de conseils en rémunération pour le CRH	86 159 \$	52 452 \$	71 773 \$
Total des honoraires pour les autres mandats effectués pour la Banque	52 760 \$	101 620 \$	28 304 \$

Processus d'approbation des politiques et programmes de rémunération

Le CRH a pour rôle d'examiner et d'approuver les différents éléments de la rémunération, soit dans le cadre de l'élaboration des politiques et programmes, soit lors de leur application, tout en veillant à ce que les principes de gouvernance soient respectés. De plus, il recommande au Conseil l'approbation de nouveaux programmes de rémunération ou de modifications matérielles.

Pour ce faire, au début de chaque exercice, le CRH approuve les objectifs de performance du président et chef de la direction, examine ceux fixés pour les autres membres de la Direction de la Banque et recommande au Conseil l'approbation des objectifs du programme de rémunération variable offert au président et chef de la direction.

Parallèlement, le CRH approuve annuellement les mandats à octroyer aux conseillers externes indépendants pour l'obtention d'études de marché de la rémunération globale. En cours d'année, les résultats de ces études de marché sont d'abord analysés par la Direction de la Banque.

Lors de la révision annuelle de la rémunération totale cible des membres de la Direction de la Banque, le CRH prend connaissance des résultats des études, reçoit les recommandations du président et chef de la direction quant à la rémunération des autres membres de la Direction, puis procède à sa propre analyse afin de faire ses recommandations au Conseil.

À la fin de l'exercice, le CRH évalue la performance du président et chef de la direction en comparant les résultats obtenus avec les objectifs fixés au début de l'exercice puis détermine la valeur de la rémunération variable (à court, à moyen et à long terme) à lui octroyer. Pour les autres membres de la Direction de la Banque, il prend en considération le rapport d'évaluation reçu du président et chef de la direction. Le CRH tient également compte des résultats de création des enveloppes de rémunération variable découlant de l'application des programmes.

Annuellement, le CRH reçoit une lettre signée par trois dirigeants occupant des fonctions de contrôles internes, confirmant l'exactitude de l'application des programmes de rémunération variable et des résultats financiers utilisés pour le calcul des enveloppes de primes applicables à la Direction de la Banque, aux Dirigeants, aux spécialistes des marchés financiers ainsi qu'à l'ensemble des employés.

Ainsi, bien que le CRH soit soutenu dans ce processus par la Direction de la Banque et par des conseillers externes indépendants selon les besoins, il détient l'autorité de recommander au Conseil d'approuver les différents éléments de la rémunération.

Rémunération et gestion des risques

Le CRH veille à ce que les politiques et programmes de rémunération de la Banque respectent la réglementation et les normes en vigueur, favorisent une saine gestion des risques et permettent d'entretenir un lien étroit entre la rémunération versée, le rendement financier de la Banque et celui qui est procuré aux actionnaires.

Dans ce contexte, il importe que le CRH puisse bien connaître les risques pouvant compromettre la performance de la Banque. À cet égard, il bénéficie de l'expertise de trois de ses membres qui siègent également au sein du CVGR, ainsi que de formations conçues pour répondre aux besoins de ses membres en matière de gestion prudente des risques. Le CRH fait aussi appel à l'expertise de différents secteurs de la Banque, soit celui de la Rémunération ainsi que ceux de la Finance et de la Gestion des risques, secteurs qui collaborent au processus de conception et de révision des programmes. De plus, le CRH rencontre officiellement la chef des finances et vice-présidente exécutive, Finance, Risque et Trésorerie afin de discuter du cadre et des principes de saine gestion des risques et de la symétrie entre la rémunération variable et le niveau de risque encouru.

Par ailleurs, en 2009, le G20 a adopté les principes en matière de saines pratiques de rémunération émis par le CSF⁽¹⁾ dont le suivi et la mise en œuvre sont assurés au Canada par le BSIF. D'autres organismes de promotion de la gouvernance, notamment la Coalition canadienne pour une saine gouvernance, ont également fait connaître leurs attentes à l'égard des pratiques de saine gestion des risques en matière de rémunération.

(1) Le CSF est un organisme international qui a succédé en avril 2009 au Forum sur la stabilité financière qui avait été créé par le G7 afin de promouvoir la stabilité du système financier international.

Considérant l'évolution des cadres réglementaire et normatif ainsi que les nouvelles pratiques exemplaires, le CRH a porté une attention particulière à la révision, au cours des deux derniers exercices, de certains programmes de rémunération afin de les aligner davantage sur les meilleures pratiques à cet égard.

Le tableau suivant présente comment les politiques, programmes et pratiques de la Banque s'alignent sur les principes adoptés par le CSF :

PRINCIPES DU CSF

MISE EN APPLICATION PAR LA BANQUE

Les conseils d'administration des entreprises doivent jouer un rôle actif dans la conception, le fonctionnement et l'évaluation des régimes de rémunération.

<p>1. Le conseil d'administration de la société doit superviser étroitement la conception et la mise en œuvre du système de rémunération.</p>	<p>Afin de s'acquitter adéquatement de cette responsabilité, le Conseil doit établir la compétence des membres du CRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre d'un processus continu d'accroissement de son niveau de compétence, le CRH s'est doté d'un mécanisme d'autoévaluation du niveau d'expertise et d'expérience de ses membres. - Deux nouveaux membres se sont ajoutés au CRH au cours de l'année 2010 apportant au CRH leur expertise reconnue dans le secteur des services financiers y compris la gestion des risques en matière de rémunération. - Le programme de formation continue des membres du Conseil assure l'arrimage de la gouvernance de la rémunération avec une gestion prudente des risques.
<p>2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le système de rémunération pour s'assurer qu'il est utilisé comme il se doit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le CRH a adopté des lignes directrices en matière d'embauche de conseillers externes en rémunération afin d'assurer l'indépendance des cabinets retenus. - Le secteur de la Vérification interne présente annuellement au CRH les résultats de son analyse visant à évaluer tout écart important entre la rémunération versée et celle devant l'être en vertu des politiques et programmes de rémunération globale de la Banque. - Le secteur de la Gestion des risques participe à chacune des réunions du CRH. Il fait état de l'avancement des travaux afin de lier davantage la valeur des enveloppes de primes annuelles applicables aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers au processus interne de l'évaluation et de l'adéquation des fonds propres.
<p>3. Les employés qui assurent le contrôle des finances et des risques doivent être indépendants, avoir les pouvoirs nécessaires à l'exécution de leur mandat et recevoir une rémunération qui, en plus de n'être aucunement liée aux secteurs d'activités qu'ils supervisent, est proportionnelle à leur rôle au sein de la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les titulaires des fonctions de contrôle de Finances et Risques de la Banque reçoivent une rémunération globale compétitive. De plus, la valeur de leur rémunération variable est liée aux résultats de la Banque et non aux résultats des secteurs d'activités pour lesquelles les services sont rendus. Enfin, la portion de leur rémunération variable est équilibrée par rapport à la portion fixe qu'ils reçoivent.

Les ententes sur la rémunération, y compris les primes, doivent tenir compte du risque, du moment et de la composition des versements, de façon à être adaptées à l'horizon temporel des risques. Les versements ne doivent pas être effectués de façon définitive sur de courtes périodes alors que les risques sont encourus sur de longues périodes.

<p>4. La rémunération doit tenir compte de tous les types de risque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Au début de l'exercice 2010, un déclencheur a été ajouté à tous les programmes de rémunération variable de sorte qu'aucune enveloppe de primes annuelles ne puisse être créée dans l'éventualité où le minimum du capital réglementaire de la Banque requis par les autorités de réglementation ne serait pas atteint. - Le secteur de la Gestion des risques est à finaliser une méthodologie permettant de mesurer le niveau de risque assumé par les différents secteurs de la Banque dans le cadre du processus interne de l'évaluation et de l'adéquation des fonds propres.
<p>5. Les résultats de rémunération doivent être symétriques aux résultats de risque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les enveloppes de rémunération des Dirigeants et des spécialistes du secteur des Marchés financiers sont directement liées à la rentabilité des unités d'affaires du secteur. - Une mesure de risque est actuellement utilisée pour déclencher puis établir le pourcentage de création de l'enveloppe de primes annuelles de certains groupes du secteur des Marchés financiers. - Le secteur de la Gestion des risques est à élaborer des mesures de risque basées sur le capital économique pour encadrer l'établissement de la valeur des enveloppes de primes pour l'ensemble des groupes du secteur des Marchés financiers. - À compter de l'exercice 2011, les spécialistes du secteur des Marchés financiers ne seront plus admissibles aux primes semestrielles.

PRINCIPES DU CSF

MISE EN APPLICATION PAR LA BANQUE

<p>6. Les calendriers de versement des primes doivent tenir compte de l'horizon temporel des risques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les programmes de primes annuelles applicables aux spécialistes du secteur des Marchés financiers comportent une portion qui est versée en espèces et une portion différée sur trois ans. Toute prime annuelle inférieure à 100 000 \$ est payée en espèces. Au-delà de ce seuil, le pourcentage de la portion de la prime différée varie comme suit : <table style="margin-left: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">100 000 \$ – 400 000 \$</td> <td style="padding-right: 10px;">=</td> <td>30 %</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">400 000 \$ – 1 M\$</td> <td style="padding-right: 10px;">=</td> <td>35 %</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">1 M\$ et plus</td> <td style="padding-right: 10px;">=</td> <td>40 %</td> </tr> </table> Pour les Dirigeants du secteur des Marchés financiers, la portion différée correspond à 40 % de la totalité de leur prime annuelle. Pour le vice-président exécutif, Marchés financiers, et coprésident et cochef de la direction, FBN, la rémunération totale différée de ce dernier représente 50 % de sa rémunération totale directe. - La Banque s'est dotée d'une politique lui conférant le droit d'annuler la portion différée de la rémunération lors de circonstances particulières : <ul style="list-style-type: none"> • lorsque l'employé s'est livré à des actes malhonnêtes ou contraires à l'éthique dans le cadre de son emploi; • lorsque l'employé s'est livré à des actes répréhensibles et que des pertes sont survenues pendant l'exercice ou par la suite (jusqu'à concurrence de trois ans); ou • lorsque les résultats financiers d'une unité doivent être révisés et publiés de nouveau et que la rémunération des employés repose sur ces résultats (<i>clawback</i>). 	100 000 \$ – 400 000 \$	=	30 %	400 000 \$ – 1 M\$	=	35 %	1 M\$ et plus	=	40 %
100 000 \$ – 400 000 \$	=	30 %								
400 000 \$ – 1 M\$	=	35 %								
1 M\$ et plus	=	40 %								
<p>7. La composition de la rémunération en espèces, en actions et sous d'autres formes doit être en adéquation avec le risque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De façon générale, la Banque considère que le niveau de risque assumé par un Dirigeant ou un spécialiste est étroitement lié à son niveau hiérarchique. C'est ce qui explique que la Banque porte une attention particulière à la complémentarité des éléments composant la rémunération. Selon le niveau hiérarchique, la rémunération globale peut se composer des éléments suivants : salaire de base, rémunération variable à court, à moyen et à long terme, régimes de retraite, avantages sociaux et avantages accessoires. - Le CRH considère la pondération du salaire par rapport à la valeur de la rémunération globale de chaque membre de la Direction de la Banque afin d'assurer une proportion adéquate entre la valeur de la rémunération fixe et celle de la rémunération variable. 									

Les sociétés doivent divulguer publiquement et en temps opportun une information claire et complète sur la rémunération. Les parties concernées, y compris les actionnaires, devraient être informées adéquatement et en temps opportun des politiques de rémunération de façon à exercer un suivi efficace.

<p>8. La supervision des pratiques de rémunération doit être rigoureuse et constante. Toute lacune requiert une intervention rapide des responsables de la supervision.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Au cours de l'exercice 2010, la Banque s'est engagée auprès du BSIF à revoir certains programmes et pratiques de rémunération afin d'assurer une meilleure adéquation avec les principes directeurs du CSF.
<p>9. Les sociétés doivent présenter en temps opportun des renseignements clairs et complets sur leurs pratiques de rémunération pour permettre un engagement constructif de toutes les parties prenantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le Conseil reconnaît l'importance de donner aux actionnaires l'occasion de bien comprendre sur quels principes se fondent les décisions liées à la rémunération des Dirigeants, de quelle manière ils sont rétribués ainsi que la valeur de la rémunération qui leur est octroyée. - En février 2009, la Banque a pris l'initiative de soumettre son approche en matière de rémunération de la haute direction à un vote consultatif. - La Banque s'est dotée d'une politique en matière de vote consultatif sur la rémunération et de communication avec les actionnaires. - La Banque a mis en place un processus de collecte et de traitement des questions, commentaires ou suggestions en provenance des actionnaires ou d'associations les représentant, afin de leur donner la possibilité de faire part de leurs préoccupations ou de mieux comprendre l'approche de la Banque en matière de rémunération de la haute direction. - L'information sur le site Internet de la Banque (www.bnc.ca) est mise à jour de façon régulière. - La circulaire de sollicitation de procurations de la direction détaille les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération de la Banque.

Communication avec les actionnaires

La Banque a aussi mis en place un processus de collecte et de traitement des questions, commentaires ou suggestions en provenance des actionnaires ou d'associations les représentant, afin de leur donner la possibilité de faire part de leurs préoccupations ou de mieux comprendre l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction. De plus, par le biais d'un vote consultatif annuel, les actionnaires peuvent se prononcer sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction qui se trouve aux parties 6 et 7 de la Circulaire. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section « Communication avec le conseil d'administration » de la partie 8 de la Circulaire.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Cette analyse de la rémunération explique en détail la philosophie et les principes sous-jacents à la rémunération des Dirigeants. Elle explique aussi pourquoi le CRH a recommandé au Conseil le paiement aux Membres de la haute direction visés de chacun des éléments de la rémunération pour l'exercice 2010.

L'information présentée dans l'analyse et la rémunération des Membres de la haute direction visés est conforme aux politiques, programmes et décisions prises par le CRH et entérinées par le Conseil au cours de l'exercice ou lors d'exercices financiers précédents. Le CRH a revu, approuvé et recommandé au Conseil l'approbation du contenu de la présente partie.

Objectifs stratégiques de la politique de rémunération

La priorité de la Banque est de procurer aux actionnaires des rendements constants qui égalent ou dépassent ceux des autres institutions financières canadiennes. Pour atteindre cet objectif, la Banque vise une croissance de 5 % à 10 % du bénéfice net annuel et une amélioration soutenue de la productivité, tout en maintenant de saines pratiques de gestion du risque.

La philosophie de rémunération de la Banque appuie cet objectif en favorisant l'alignement de la vision, des valeurs et de la stratégie d'affaires de la Banque dans le temps et en établissant clairement les fondements de l'approche de rémunération. La philosophie de rémunération de la Banque repose sur quatre principes directeurs, tels qu'ils sont présentés dans le message aux actionnaires de la présente partie de la Circulaire.

À partir de ces principes, la politique de rémunération globale encadre la réflexion, l'élaboration et la gestion des différentes composantes de la rémunération, soit le salaire, la rémunération variable et les avantages sociaux. La politique de rémunération de la Banque est résumée ci-dessous.

- 1. Offrir une rémunération compétitive** – La Banque vise à positionner la rémunération cible à la médiane du groupe de référence pertinent lorsque les résultats sont conformes aux attentes. Pour ce faire, la Banque effectue un étalonnage continu des tendances de son groupe de référence. Généralement, ce dernier représente le bassin de candidats potentiels pour lequel la Banque rivalise pour recruter des employés qualifiés. Il inclut les grandes entreprises du secteur financier canadien avec lesquelles la Banque concurrence le libre choix d'investissement des actionnaires actuels et potentiels.

La Banque est soucieuse de maintenir un juste équilibre et une cohérence dans la composition de l'offre de rémunération tout en s'assurant que cette dernière est compétitive sur le marché. L'offre de rémunération de la Banque comprend des composantes de rémunération directe comme le salaire de base et les programmes de rémunération variable, mais également des composantes de rémunération indirecte comme les avantages sociaux qui permettent de soutenir le bien-être et de sécuriser les employés et leur famille dans leur vie personnelle et familiale.

- 2. Reconnaître la contribution des Dirigeants** – La Banque offre des salaires qui reflètent le niveau de responsabilité, d'expertise, de compétence et d'expérience des Dirigeants.

- 3. Rémunérer selon le rendement en considérant différents horizons temporels et en favorisant une prise de risque judicieuse** – La Banque offre des programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme, conçus selon des mesures financières différentes, ce qui permet ainsi de répartir les risques sur un horizon temporel élargi.

Le rendement financier de la Banque constitue le facteur principal qui guide les décisions en matière de rémunération. Ainsi, la rémunération offerte tient compte du rendement et varie selon la nature et le niveau de contribution :

- les programmes de rémunération sont conçus de manière à rétribuer les Dirigeants pour leurs contributions spécifiques aux résultats annuels obtenus et à les encourager à produire une performance soutenue dans le temps afin d'assurer une valeur à long terme croissante pour les actionnaires;
- les programmes de rémunération offerts aux employés occupant des fonctions de contrôle sont structurés de façon à assurer leur indépendance dans l'exercice de leurs fonctions; et
- les programmes de rémunération variable offerts à certains spécialistes rétribuent, notamment, leur contribution à la génération de revenus encadrée par les balises de tolérance au risque de la Banque.

Des mesures additionnelles sont prévues pour assurer l'équilibre entre le risque et le rendement et ce, tant pour répondre aux exigences réglementaires et normatives que pour assurer la pérennité de la Banque. Plus spécifiquement, des mécanismes sont prévus dans les différents programmes s'adressant aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers :

- une politique interdit aux Dirigeants et aux spécialistes d'acheter des instruments financiers conçus pour se protéger contre une diminution de la valeur des titres de capitaux propres qui leur sont octroyés à titre de rémunération, ou que les Dirigeants ou spécialistes détiennent directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution;
- une portion des primes annuelles des Dirigeants et des spécialistes, qui peuvent influencer significativement le profil de risque de la Banque est différée sur trois ans; et
- un droit de reprise de la rémunération différée s'applique dans certaines circonstances.

Finalement, il est prévu qu'aucune enveloppe de primes annuelles ne sera créée, dans l'éventualité où le niveau minimum de capital réglementaire de la Banque requis par les autorités réglementaires ne serait pas atteint. Cette mesure s'applique à tous les programmes de rémunération variable à court terme, y compris ceux offerts à la Direction de la Banque, aux Dirigeants et aux spécialistes du secteur des Marchés financiers ainsi qu'à ceux offerts à tous les autres employés de la Banque et de ses filiales.

- 4. Exiger des Dirigeants qu'ils détiennent des actions de la Banque et encourager les employés à faire de même** – La Banque exige des Dirigeants qu'ils détiennent un nombre minimal d'actions ordinaires de la Banque et offre aux employés de la Banque et de ses filiales désignées un régime d'achat d'actions.

Étalonnage

Le CRH analyse annuellement la rémunération totale cible des membres de la Direction de la Banque par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent son groupe de référence.

La politique de la Banque vise à situer la rémunération totale cible de chaque membre de la Direction de la Banque à la médiane (soit le 50^{ième} centile) du groupe de référence ajustée à la baisse pour tenir compte des caractéristiques particulières de la Banque, notamment sa taille relative, le tout conformément au rapport transmis par le Groupe Hay. La rémunération totale cible comprend le salaire de base, la prime annuelle cible et la rémunération variable à moyen et à long terme.

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 Direction de la Banque, les entreprises faisant partie du groupe de référence possèdent les caractéristiques suivantes :

- elles appartiennent au secteur bancaire ou financier canadien;
- elles visent une clientèle comparable;
- elles attirent un profil similaire d'employés, de professionnels et d'experts; et
- elles comptent un grand nombre d'actionnaires.

En 2010, le groupe de référence est demeuré identique à celui utilisé en 2009. Il était composé des entreprises suivantes pour les postes occupés par la Direction de la Banque :

Banques canadiennes	Sociétés canadiennes du secteur de l'assurance
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Financière Sun Life inc.
Banque de Montréal	Great-West Lifeco inc.
Banque Royale du Canada	Industrielle Alliance Assurance et Services financiers inc.
La Banque de Nouvelle-Écosse	La Corporation Financière Power
La Banque Toronto-Dominion	Société Financière Manuvie

Développement du leadership, gestion de la performance et planification de la relève

Le Conseil est d'avis que la contribution de Dirigeants et d'employés talentueux est requise pour concrétiser le succès de la Banque et c'est pourquoi la reconnaissance de cette contribution fait partie intégrante de la philosophie de rémunération. À cet égard, dans le cadre de l'implantation de son approche *un client, une banque*, la Banque a mis en place en 2009 un processus de développement du leadership, de gestion de la performance et de planification de la carrière et de la relève. Ce processus intégré permet de mesurer annuellement le leadership et la performance des Dirigeants. Chaque Dirigeant se donne alors un plan d'action, qui est essentiellement constitué de trois grandes dimensions, soit :

- ses objectifs annuels en lien avec son rôle et son mandat;
- ses objectifs annuels en lien avec le développement de son leadership et l'adhésion aux valeurs et comportements souhaités; et
- ses objectifs annuels liés à l'atteinte d'objectifs financiers, stratégiques et organisationnels.

Un plan de développement se greffe ensuite à son plan d'action. Un suivi périodique est assuré par la Direction de la Banque lors de rencontres pour examiner et discuter de chacune de ces dimensions et pour assurer la mise en œuvre des plans d'action et de développement de carrière de ses Dirigeants.

Éléments de la rémunération des Dirigeants

Selon le rôle et les responsabilités des Dirigeants, leur rémunération globale peut se composer des éléments suivants : salaire de base, primes incitatives à court, à moyen et à long terme, régimes de retraite, avantages sociaux et avantages accessoires.

Les programmes de rémunération variable sont directement liés à des mesures de rendement prédéterminées de manière à assurer l'alignement de la vision, des stratégies et des décisions dans le temps. Ils reposent sur des mesures financières différentes ce qui permet de répartir les risques sur un horizon temporel élargi.

Le tableau suivant résume l'ensemble des éléments de la rémunération globale. Une présentation plus détaillée des programmes est fournie dans la section « Description des programmes » de la présente partie de la Circulaire.

Salaire de base

Admissibilité	Tous les Dirigeants
Objectifs	Rétribuer le niveau de responsabilités, l'expertise, les compétences et l'expérience pertinente des Dirigeants

Programmes de rémunération variable (à risque)

Rémunération annuelle : octroi à risque		Rémunération différée : versement à risque	
Court terme		Moyen terme	Long terme
Horizon temporel	1 an	3 ans	10 ans et plus
Type de programme	Programme de primes annuelles	Programme d'UAR Programme d'UAP	Régime d'options Régime d'UAD
Mesures de rendement	Bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	Programme d'UAR : s.o. Programme d'UAP : croissance du RTA	Croissance du prix de l'action ordinaire de la Banque
Fourchette des mesures de rendement		Programme d'UAR : s.o.	s.o.
Seuil	80 % du bénéfice net disponible cible 2010	Programme d'UAP : 75 % du RTA relatif	
Cible	Bénéfice net disponible cible 2010	100 % du RTA relatif	
Maximum	120 % du bénéfice net disponible cible 2010	125 % du RTA relatif	
Admissibilité	La Direction de la Banque et la majorité des Dirigeants et employés	Programme d'UAR : certains Dirigeants Programme d'UAP : le président et chef de la direction et certains membres de la Direction de la Banque	La Direction de la Banque et la majorité des Dirigeants
Objectifs	Inciter tous les employés admissibles à atteindre un bénéfice soutenu et croissant Affirmer les valeurs de collaboration entre tous les secteurs Récompenser la performance individuelle	Favoriser l'atteinte des objectifs de croissance soutenue de la valeur des détenteurs d'actions ordinaires, en liant une partie de la valeur de la rémunération des Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque	Favoriser l'atteinte des objectifs de croissance soutenue de la valeur des détenteurs d'actions ordinaires, en liant une partie de la valeur de la rémunération des Dirigeants à l'appréciation de la valeur des actions ordinaires de la Banque

Rémunération indirecte

	Régimes de retraite	Avantages sociaux	Avantages accessoires
Admissibilité	La majorité des Dirigeants	Tous les Dirigeants	La majorité des Dirigeants
Objectifs	Encourager les Dirigeants 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	Soutenir et sécuriser les Dirigeants dans leur vie personnelle et familiale afin de leur permettre de se concentrer sur leurs responsabilités professionnelles et sur l'atteinte des objectifs de la Banque	Offrir aux Dirigeants un nombre limité d'avantages complétant leur offre de rémunération globale. Pour l'exercice 2010, il s'agit d'une voiture (ou d'une allocation), d'un stationnement et des services d'un conseiller financier

Répartition de la rémunération totale directe cible

La rémunération variable (à risque) représente une proportion importante de la rémunération totale directe. Elle comprend la prime annuelle, dont la valeur à l'octroi varie entre 0 % et 200 % de la prime cible, car elle est directement liée à l'atteinte d'objectifs financiers de la Banque. Au cours des quatre derniers exercices financiers, la prime annuelle du président et chef de la direction a varié comme suit :

Exercice	Prime annuelle en % du salaire de base			
	% minimum	% cible	% maximum	prime octroyée en % du salaire
2010	0	125	250	102
2009	0	125	250	165
2008	0	125	250	93
2007	0	125	250	0

La rémunération variable (à risque) comprend également la rémunération différée, dont la valeur du versement final est à risque car elle dépend de la valeur future ou de l'appréciation de la valeur future de l'action ordinaire de la Banque.

Le tableau qui suit présente la répartition en pourcentage de la rémunération totale directe des Membres de la haute direction visés.

	Répartition en % de la rémunération totale directe				Totale
	Fixe	Variable – à risque			
	Annuelle Salaire de base	Octroi à risque	Versement à risque		
		Court terme Prime annuelle	Moyen terme UAR – UAP	Long terme Options – UAD	
Président et chef de la direction	16 %	20 %	24 %	40 %	100 %
Autres membres de la Direction de la Banque occupant une fonction corporative	22 % – 29 %	20 % – 22 %	0 % – 16 %	39 % – 51 %	100 %
Autres membres de la Direction de la Banque responsables d'un secteur d'activités	8 % – 22 %	22 % – 33 %	16 % – 45 %	15 % – 39 %	100 %

Description des programmes

Salaire de base

Le salaire de base constitue la portion fixe de la rémunération globale. Pour établir le salaire de chaque membre de la Direction de la Banque, le CRH prend en considération son niveau de responsabilités, d'expertise, de compétence et d'expérience. De plus, le CRH considère la pondération du salaire de base par rapport à la valeur de la rémunération globale de chaque membre de la Direction de la Banque afin d'assurer une proportion adéquate entre la valeur de la rémunération fixe et celle de la rémunération variable.

Afin d'assurer la compétitivité des salaires de base offerts à la Direction de la Banque, incluant les Membres de la haute direction visés, le CRH examine annuellement la comparaison de ces salaires avec la médiane des salaires du groupe de référence de la Banque. Les comparaisons tiennent compte de la taille relative de la Banque ainsi que des différences entre les responsabilités associées aux postes au sein de la Banque et celles des postes comparables du groupe de référence.

Programmes de rémunération variable à court terme

Programme de primes annuelles

La Banque est d'avis qu'une croissance soutenue du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires favorisera l'accroissement à long terme de la valeur de l'investissement des actionnaires. Pour ce faire, la Banque lie directement la rémunération variable à court terme à la croissance du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires.

Sommaire

Admissibilité	Direction de la Banque et majorité des Dirigeants et employés
Mesure de rendement	Croissance du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires
Attribution des enveloppes	Les primes individuelles sont établies en fonction : – du niveau d'atteinte des objectifs annuels individuels et des résultats obtenus – de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque – du degré de réalisation d'objectifs financiers, stratégiques et organisationnels
Forme de primes	Les primes sont versées annuellement en espèces

Ce programme vise à lier la rémunération annuelle de la majorité des Dirigeants et des employés aux objectifs de croissance de la Banque, et de les rallier à l'approche *un client, une banque*. Ce programme repose sur les principes directeurs suivants :

- favoriser la collaboration entre les différents secteurs;
- apprécier le rendement financier de la Banque en terme absolu;
- inciter au dépassement des objectifs; et
- générer un niveau minimal de bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires avant qu'il y ait un versement de primes.

La prime cible des Dirigeants et employés participant au programme est établie en fonction de leur niveau d'emploi. La prime versée peut varier entre 0 % et 200 % de la prime cible en fonction des résultats obtenus.

Application du programme pour l'exercice 2010

À la fin de l'exercice 2009, la Banque a fixé ses objectifs financiers pour l'exercice 2010 en fonction des perspectives économiques et des conditions de marché envisagées à ce moment. Pour l'exercice 2010, l'objectif de croissance du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires a été établi à 31 % soit 1 040 M\$ par rapport au bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires publié en 2009 (795 M\$).

Le résultat 2010 du bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires s'est élevé à 971 M\$. La création des enveloppes de primes annuelles de la Direction de la Banque a représenté 66,66 % de leurs enveloppes de primes cibles. Ce pourcentage a été établi de manière linéaire entre les bornes suivantes :

Objectifs financiers (en millions de \$)	Résultat 2009	Seuil 2010	Résultat réel 2010	Cible 2010	Maximum 2010
Bénéfice net disponible attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires	795 \$	832 \$	971 \$	1 040 \$	1 248 \$
% de création d'enveloppes		0 %	66,66 %	100 %	200 %

Enfin, le Conseil a l'autorité, suivant une recommandation du CRH, de majorer les primes annuelles, sur une base exceptionnelle, d'un pourcentage ne pouvant dépasser 15 % de la valeur des primes cibles (sans toutefois dépasser le maximum fixé à 200 % du salaire de base), afin de tenir compte de situations particulières.

Par ailleurs, le CRH approuve et recommande au Conseil l'attribution des primes annuelles de chaque membre de la Direction de la Banque, en considérant le niveau d'atteinte de ses objectifs annuels et des résultats visés, l'évaluation de ses comportements de leadership et de sa capacité à respecter et à insuffler les valeurs de l'organisation, ainsi que sa contribution à la réalisation d'objectifs de rendement financiers, stratégiques et organisationnels.

Pour de plus amples renseignements au sujet des indicateurs de performance des Membres de la haute direction visés, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire.

À titre informatif, la majorité des employés de la Banque sont admissibles à ce programme de primes annuelles. D'autre part, la Banque offre d'autres programmes à des groupes d'employés spécifiques, ce qui lui permet de récompenser leur contribution collective et individuelle aux résultats de la Banque et de leur secteur.

Programme de primes annuelles des Dirigeants du secteur des Marchés financiers

Les Dirigeants du secteur des Marchés financiers participent à un programme distinct de primes annuelles. L'objectif de ce programme est de récompenser les contributions collectives et individuelles aux résultats de ce secteur.

Sommaire

Admissibilité	Dirigeants du secteur des Marchés financiers
Mesure de rendement	Bénéfice avant impôts du secteur des Marchés financiers
Attribution des enveloppes	Les primes individuelles sont établies en fonction : <ul style="list-style-type: none"> – du niveau d'atteinte des objectifs annuels et des résultats attendus du secteur des Marchés financiers – de l'évaluation des comportements de leadership et du respect des valeurs de la Banque – du degré de réalisation d'objectifs financiers, stratégiques et organisationnels
Modalités de versement	Les primes sont versées annuellement comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 60 % en espèces – 40 % en UAR

L'enveloppe de primes est constituée selon un pourcentage préétabli du bénéfice avant impôts du secteur des Marchés financiers. Les primes sont calculées et versées une fois l'an, en fonction des résultats financiers à la fin de l'exercice.

Dans le cadre des pratiques de gouvernance, 40 % de la prime annuelle accordée à chaque Dirigeant est différée sous forme d'UAR. La valeur des UAR correspond au cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto. Des UAR additionnelles, dont le nombre est calculé proportionnellement aux dividendes versés sur les actions ordinaires, sont créditées au compte du Dirigeant. Les UAR sont acquises sur une période de trois ans, par tranches égales d'un tiers, et viennent à échéance au terme de cette période. Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises multiplié par le prix correspondant à la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto des 20 jours précédant la date d'acquisition des UAR.

Programme de primes annuelles des spécialistes du secteur des Marchés financiers

Un programme de rémunération variable est également offert à l'ensemble des spécialistes des Marchés financiers, afin de rétribuer la contribution individuelle aux résultats financiers de ses diverses unités d'affaires et du secteur dans son ensemble.

Sommaire

Admissibilité	Spécialistes du secteur des Marchés financiers
Mesure de rendement	Rentabilité des unités d'affaires du secteur des Marchés financiers
Attribution des enveloppes	Les enveloppes sont distribuées comme suit : – 70 % à l'intérieur de l'unité d'affaires – 30 % à l'ensemble des unités d'affaires
Modalités de versement	Les primes sont versées comme suit : – une partie en espèces – une partie différée (établie en fonction du montant de la prime)

Les formules de rémunération variable utilisées pour déterminer les enveloppes de primes des spécialistes du secteur des Marchés financiers sont directement liées à la rentabilité des secteurs d'affaires pour lesquels ils travaillent, et varient d'une unité d'affaires à l'autre afin d'assurer la capacité de chacune à concurrencer le marché. L'enveloppe créée pour chaque unité d'affaires est distribuée comme suit :

- 70 % au sein de l'unité d'affaires en tenant compte de la contribution individuelle par rapport à la capacité à générer des revenus, à la relation d'affaires avec les clients et au niveau de responsabilité assumé; et
- 30 % à l'ensemble des unités d'affaires sur une base discrétionnaire, afin de rétribuer des résultats qualitatifs favorisant les comportements attendus et les valeurs organisationnelles tels que la collaboration entre les secteurs d'activités.

Dans le cadre des pratiques de gouvernance, une partie de la prime annuelle des spécialistes est différée sous forme d'UAR. Le tableau suivant présente la grille en vigueur pour l'exercice 2010.

Grille en vigueur pour l'exercice 2010

Tranche de la prime annuelle	% reporté
0 \$ – 100 000 \$	0 %
100 000 \$ – 400 000 \$	30 % de la tranche
400 000 \$ – 1 000 000 \$	35 % de la tranche
1 000 000 \$ ou plus	40 % de la tranche

Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à moyen terme

Programme d'unités d'actions assujetties à la performance de la Banque

La Banque a mis en place au cours de l'exercice de 2009 un programme d'UAR à l'intention des Membres de la haute direction visés, dans le but de lier une partie de la valeur de leur rémunération à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Sommaire

Admissibilité	Membres de la haute direction visés
Mesure de rendement	Croissance du RTA de la Banque comparée à celle du sous-indice des banques du S&P/TSX (le « RTA relatif »)
Période d'acquisition et de rendement	3 ans
Mode d'établissement	La valeur ultime des UAP est établie en fonction du cours de l'action ordinaire de la Banque, puis ajustée à la hausse ou à la baisse selon le RTA relatif

Les paramètres du programme d'UAR sont les suivants :

- un nombre d'UAR est octroyé annuellement selon le prix du marché de l'action ordinaire de la Banque (la veille de l'octroi);
- l'acquisition des UAP survient trois ans après leur date d'octroi;
- les équivalents de dividendes sont versés sous forme d'UAR additionnelles; et
- à l'échéance des UAP, la valeur encaissable est établie en fonction du cours de l'action ordinaire de la Banque, puis ajustée à la hausse ou à la baisse selon le RTA obtenu par la Banque comparativement à celui du sous-indice des banques du S&P/TSX. Cet ajustement est calculé comme suit :

$$\frac{\text{Croissance annuelle composée du RTA de la Banque sur 3 ans}}{\text{Croissance annuelle composée du RTA des banques du S\&P/TSX sur 3 ans}} = \text{RTA relatif}$$

Le rajustement de la valeur à payer, compte tenu du résultat du RTA relatif, sera établi de manière linéaire entre les bornes suivantes :

Résultat RTA relatif	Fourchette d'ajustement de la valeur à payer
≥ 1,25	125 %
= 1,00	100 %
≤ 0,75	75 %

Lorsque le résultat se situe entre les balises établies, un calcul linéaire est effectué. En aucun cas la valeur à payer ne peut dépasser le maximum de 125 % et ne peut être inférieure au seuil de 75 %.

Le CRH a examiné des tests de tension présentant différents scénarios possibles de rendement de la Banque et a étudié les conséquences de ces scénarios sur la valeur des UAP. Le CRH a évalué les différentes valeurs possibles sur des périodes de trois ans de rendement attendu, exceptionnel et faible. Le CRH en est venu à la conclusion que les UAP octroyées permettent d'établir un lien approprié entre cet élément de la rémunération et le rendement total à l'actionnaire.

Programme d'unités d'actions assujetties à des restrictions

L'objectif du programme d'UAR est de lier une partie de la valeur de la rémunération des Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Sommaire

Admissibilité	Certains Dirigeants de la Banque
Mesure de rendement	Croissance du prix de l'action ordinaire de la Banque
Période d'acquisition et de rendement	3 ans
Mode d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> – La valeur des UAR octroyées correspond à un pourcentage préétabli du salaire de base du Dirigeant – Le nombre d'UAR attribué est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution • le cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque – Les équivalents de dividendes sont versés sous forme d'UAR additionnelles Le paiement en espèces est égal au nombre d'UAR acquises multiplié par le prix correspondant à la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto des 20 jours précédant leur date d'acquisition

En 2010, une partie de la prime annuelle de Ricardo Pascoe lui a été octroyée sous forme d'UAR. Aucun autre membre de la Direction de la Banque n'a reçu d'UAR.

Rémunération différée – Programmes de rémunération variable à long terme

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

Le Régime d'options a pour objectifs :

- de fidéliser les membres de la Direction de la Banque et les encourager à contribuer au succès de la Banque; et
- d'encourager les membres de la Direction de la Banque à accroître la valeur de l'investissement des détenteurs d'actions ordinaires.

Sommaire

Admissibilité	Direction de la Banque et majorité des Dirigeants
Mesure de rendement	Croissance du prix de l'action ordinaire de la Banque
Période de rendement	10 ans
Période d'acquisition	Les options s'acquièrent sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année
Mode d'établissement	Le nombre d'options octroyées est établi en fonction de : <ul style="list-style-type: none"> – la valeur en dollars de l'attribution – la valeur établie selon le modèle Black & Scholes

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. Chaque année, au moment de l'octroi des options, le CRH prend en compte le nombre et la durée des options octroyées antérieurement.

Les options s'acquièrent sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année. Aucune option ne peut être levée pendant la première année suivant la date de l'octroi. Les dirigeants peuvent ensuite lever leurs options acquises entre le deuxième jour ouvrable suivant la publication des états financiers consolidés intermédiaires ou annuels de la Banque et le 30^e jour civil suivant cette date.

Les options acquises peuvent être levées uniquement par le participant ou sa succession et elles ne sont pas cessibles. Elles peuvent être levées en tout ou en partie, et ce, avant la date d'échéance fixée par le CRH au moment de leur octroi, mais leur durée ne peut excéder 10 ans. Les options expirent soit à leur date d'échéance, soit lorsque l'emploi au sein de la Banque prend fin. Depuis le 1^{er} mars 2009, un participant au Régime d'options qui quitte la Banque pour prendre sa retraite continue d'acquies ses options conformément aux modalités en vigueur. Il dispose d'un délai de cinq ans (au lieu de trois ans) pour lever ses options acquises. Pour connaître le traitement des options selon la raison du départ, veuillez consulter le tableau « Conditions applicables en cas de cessation d'emploi » de la partie 7 de la Circulaire.

Conformément à la procédure de modification particulière approuvée par les détenteurs d'actions ordinaires le 7 mars 2007, le Régime d'options prévoit que certaines modifications significatives au Régime d'options exigent l'approbation des actionnaires alors que certaines modifications mineures peuvent être approuvées par le Conseil sans l'approbation des actionnaires. Sous réserve de certaines conditions, le Conseil peut également modifier certaines caractéristiques des options déjà octroyées. Le Conseil n'a apporté aucune modification au Régime d'options au cours de l'exercice 2010.

Processus d'octroi des options

Le CRH octroie annuellement des options aux Dirigeants admissibles et autres personnes désignées de la Banque et de ses filiales. Depuis l'adoption du Régime d'options, la Banque n'a effectué qu'un seul octroi d'options par exercice, à une date précise, sans égard aux embauches ou aux nominations de dirigeants survenues au cours de l'exercice. Cette date d'octroi annuel n'a jamais été modifiée rétroactivement.

De plus, le Conseil a fixé des conditions précises à la levée des options octroyées. Ainsi, chaque membre de la Direction de la Banque doit conserver, pendant une période d'un an suivant toute levée d'options octroyées depuis décembre 2002, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalant au gain découlant de la levée des options acquises, compte tenu des incidences fiscales.

Le Régime d'options prévoit clairement que le prix des options déjà octroyées ne peut en aucun cas être révisé à la baisse, et ce, malgré les fluctuations du cours de l'action ordinaire de la Banque. Les Dirigeants ne peuvent donc tirer profit des options qui leur sont octroyées que dans la mesure où le prix de l'action s'apprécie de façon soutenue à long terme.

Le nombre d'actions ordinaires réservées à un participant ne peut dépasser 5 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation. Conformément aux programmes de rémunération à long terme de la Banque, seul le Régime d'options permet l'émission de titres de participation de la Banque. Le tableau ci-après 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 2010.

Catégorie de plan	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 à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Plan de rémunération à base de titres de participation approuvé par les porteurs	8 485 086	50,92 \$	4 285 499
Plan de rémunération à base de titres de participation non approuvé par les porteurs	–	–	–
Total	8 485 086	50,92 \$	4 285 499

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

	Options octroyées en décembre ⁽¹⁾	Valeur à l'octroi ⁽²⁾ (\$)	Valeur totale de l'octroi (\$)	Options levées au cours de l'exercice	Options en circulation à la fin de l'exercice ⁽³⁾	Options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice ⁽¹⁾	Total des options disponibles et en circulation à la fin de l'exercice
2010	1 623 808	15,31	24 846 721	877 577	8 485 086	4 285 499	12 770 585
2009	1 863 160	13,41	24 984 976	906 457	7 798 096	5 850 066	13 648 162
2008	2 357 740	8,72	20 559 493	1 006 511	6 711 730	7 842 889	14 554 619

(1) Le nombre d'options disponibles pour octrois futurs à la fin de l'exercice 2010 représentait 2,64 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation. De ce nombre, 1 623 808 options ont été octroyées en décembre 2010, ce qui représente 1,0 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

(2) La valeur des options a été établie selon le modèle Black & Scholes (pour fins de rémunération) en 2010 et 2009, et à 25 % du prix de l'action à la date de l'octroi pour l'année 2008.

(3) Le nombre d'options en circulation à la fin de l'exercice 2010 représentait 5,2 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à cette date.

Régime de droits à la plus-value des actions de la Banque

Le Régime de DPVA vise les mêmes objectifs et respecte les mêmes conditions d'octroi et d'exercice que le Régime d'options.

Sommaire

Admissibilité	Dirigeants non-résidents canadiens
Mesure de rendement	Croissance du prix de l'action ordinaire de la Banque
Période de rendement	10 ans
Période d'acquisition	Les DPVA s'acquièrent sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année
Mode d'établissement	Le nombre de DPVA octroyés est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> – la valeur en dollars de l'attribution – la valeur établie selon le modèle Black & Scholes

Le CRH octroie des DPVA aux Dirigeants et autres employés désignés de la Banque et de ses filiales qui sont des non-résidents canadiens. Les bénéficiaires de DPVA peuvent recevoir, à la date d'exercice de ces droits, une somme en espèces correspondant à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'exercice et le cours de clôture le jour précédant la date de l'octroi.

À l'instar des options, les DPVA ne peuvent pas être exercés avant la date d'acquisition et ils ont une durée maximale de 10 ans à compter de la date d'octroi. De plus, les DPVA non exercés prennent fin soit à leur date d'échéance, soit à la date de démission du bénéficiaire ou de son congédiement pour cause.

Au cours de l'exercice 2010, seuls des non-résidents canadiens ont reçu des DPVA. Le dernier octroi de DPVA effectué à la Direction de la Banque et à des Dirigeants canadiens remonte à 1999. Tous les DPVA octroyés en 1999 mais non exercés ont pris fin en décembre 2009.

Programme d'unités d'actions différées

Les Dirigeants peuvent choisir de recevoir une portion de leur octroi d'options d'achat d'actions sous forme d'UAD. L'objectif du programme est de lier une partie de la valeur de la rémunération des Dirigeants à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Sommaire

Admissibilité	Direction de la Banque et majorité des Dirigeants
Mesure de rendement	Croissance du prix de l'action ordinaire de la Banque
Période de rendement	Durée de l'emploi actif (les UAD ne peuvent être exercées tant que le titulaire est à l'emploi)
Période d'acquisition	Les UAD s'acquièrent sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année
Mode d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> – Les Dirigeants peuvent recevoir jusqu'à 60 % de leur rémunération à long terme en UAD – Le nombre d'UAD attribuées est fonction de : <ul style="list-style-type: none"> • la valeur en dollars de l'attribution • le cours de clôture, la veille de l'octroi, des actions ordinaires de la Banque – Les équivalents de dividendes sont versés sous forme d'UAD additionnelles – Le participant peut monnayer les UAD acquises en déposant des avis de rachat durant une période fixe après la cessation d'emploi – Les UAD ne peuvent être monnayées que lorsque le Dirigeant prend sa retraite ou que son emploi prend fin

Régime de rémunération différée de FBN

FBN offre un régime de rémunération différée à ses employés clés du secteur des Services aux particuliers. Ce régime de rémunération différée a été établi dans le but de favoriser la croissance des revenus et l'amélioration continue de la rentabilité, et de favoriser la rétention des employés clés de ce secteur.

Sommaire

Admissibilité	Dirigeants et employés du secteur des Services aux particuliers de FBN
Mesure de rendement	Bénéfice net attribuable aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque
Contribution de l'employé	Volontaire – jusqu'à concurrence de 15 % de la rémunération annuelle
Contribution de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> – La contribution de l'employeur est établie en fonction de la rentabilité de la Banque – Les primes individuelles sont attribuées à certains employés affichant la contribution individuelle la plus élevée en fonction des revenus générés
Forme de primes	L'employé peut investir sa contribution et celle de l'employeur parmi six véhicules de placement. L'employé reçoit des unités différées des véhicules de placement choisis.

Contribution de l'employé

Le régime permet aux employés, sur une base volontaire, de différer jusqu'à concurrence de 15 % de leur rémunération annuelle, et ce, jusqu'à leur retraite, compte tenu qu'ils ne participent à aucun régime de retraite.

Le régime permet à l'employé d'investir sa contribution parmi six véhicules de placement et de modifier annuellement l'allocation des fonds parmi ces six investissements. Des unités d'actions différées dont la valeur est liée à la performance de l'action ordinaire de la Banque constituent l'un des investissements proposés dans le cadre de ce régime.

Contribution de l'employeur

Le régime permet également à l'employé d'investir la contribution de l'employeur qui lui est octroyée parmi les mêmes six véhicules de placement et de modifier annuellement l'allocation des fonds parmi ces six investissements.

Les montants octroyés par l'employeur deviennent acquis à raison de 25 % par année. La valeur des unités acquises est payable, à certaines conditions, à la cessation d'emploi ou à la retraite.

Régime d'achat d'actions des employés canadiens de la Banque et de ses filiales désignées

La Banque offre un RAA à tous ses employés canadiens y compris ceux de ses filiales désignées. Le RAA vise à susciter un sentiment d'appartenance de l'ensemble des employés envers la Banque.

Sommaire

Admissibilité	Direction de la Banque, Dirigeants et tous les employés canadiens
Mesure de rendement	Croissance du prix de l'action ordinaire de la Banque
Période d'acquisition et de rendement	Après une année de participation continue, les cotisations de la Banque sont acquises par l'employé. Toute cotisation ultérieure est acquise dès son versement
Mode d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> – Les employés peuvent cotiser jusqu'à 8 % de leur salaire brut par année – Les montants investis sont prélevés sous forme de retenues salariales – La contribution de la Banque consiste en un montant équivalant à 25 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par année

Programmes d'avantages sociaux et autres

La Banque offre à la Direction de la Banque et à la majorité des Dirigeants les mêmes programmes d'avantages sociaux qu'à l'ensemble de ses employés. Ces programmes ont pour objectif de soutenir et sécuriser les Dirigeants dans leur vie personnelle et familiale afin de leur permettre de se concentrer sur leurs responsabilités professionnelles et sur l'atteinte des objectifs de la Banque. De plus, la Direction de la Banque et la majorité des Dirigeants bénéficient d'autres avantages accessoires similaires à ceux qu'offre la concurrence.

Sommaire

Admissibilité	Direction de la Banque et majorité des Dirigeants
Programmes offerts	<p>Avantages sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soins médicaux et dentaires – assurance-vie et accident – assurance salaire en cas d'invalidité <p>Avantages accessoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – services bancaires sans frais ou à taux réduits (offerts aussi à l'ensemble des employés) – utilisation d'une automobile et d'une place de stationnement – remboursement des honoraires d'un conseiller financier
Mode d'établissement	<p>Programmes d'avantages sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – protections de base conformément aux modalités des programmes – possibilité d'augmentation des protections de base, moyennant le versement de cotisations supplémentaires par le Dirigeant – avantages imposables conformément aux différentes lois en vigueur <p>Avantages accessoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maximum annuel prédéterminé – avantages imposables conformément aux différentes lois en vigueur

Régime de retraite et Programme d'allocation après retraite

La Banque offre à tous ses employés admissibles, y compris les membres de la Direction de la Banque, un régime enregistré de retraite à prestations déterminées ainsi qu'un programme d'allocation après retraite (le « PAAR »). Ces régimes ont pour objectif d'encourager les Dirigeants à demeurer en fonction à long terme, en reconnaissant leur service continu au sein de la Banque et en contribuant à leur revenu de retraite.

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. 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 toute rente octroyée en excédent de ce montant.

Sommaire

Définition des régimes	Le régime à prestations déterminées est contributif et assujéti aux lois régissant les régimes de retraite de juridiction fédérale Le PAAR vise à compenser, en tout ou en partie, l'effet des limites imposées par les lois fiscales au niveau de la rente de retraite prévue par le régime de retraite agréé
Âge normal de la retraite (sans réduction de rente)	Conformément aux régimes de retraite, l'âge normal de la retraite des membres de la Direction est fixé à 60 ans
Années de service créditées	Le nombre d'années de service créditées pour les fins du programme d'allocation après retraite est limité à 35
Président et chef de la direction	– Accumulation de 2 années de service créditées par année de participation entre le 1 ^{er} août 2006 et le 31 juillet 2010, 1,25 année de service créditée par année de participation entre le 1 ^{er} août 2010 et le 31 juillet 2017, et une année de service créditée par année de participation par la suite, jusqu'à concurrence de 35 années de service créditées – Ces conditions d'accumulation ont été approuvées en tenant compte de l'ensemble des années de service de Louis Vachon à la Banque et dans ses filiales où aucun régime de retraite n'était offert
Autres membres de la Direction	– Accumulation d'une année de service créditée par année de participation – Certains membres désignés par le Conseil accumulent 1,5 année de service créditée par année de participation entre les âges de 50 et 60 ans (ou dans les 10 années suivant la date de leur désignation par le Conseil) – Aucun participant ne peut cumuler plus de 35 années de service créditées
Formule de rente	2 % des gains admissibles moyens pour chaque année de service créditée (jusqu'à un maximum de 35 ans) À compter de 60 ans, réduction de la rente pour tenir compte du montant des prestations payables en vertu du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada
Gains admissibles	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, laquelle est assujétiée à des limites d'inclusion qui varient selon le niveau hiérarchique
Président et chef de la direction	– La prime annuelle admissible est plafonnée à 100 % du salaire de base
Autres membres de la Direction	– 50 % de la prime annuelle est reconnue (jusqu'à concurrence de 35 % du salaire de base) – Les gains admissibles moyens annuels sont plafonnés à 700 000 \$, sauf pour certains membres désignés par le Conseil qui sont admissibles à une limite de 1 000 000 \$
Cotisations des membres de la Direction	9 % de leurs gains admissibles jusqu'à concurrence de 16 295 \$ par année À la retraite, la somme accumulée en excédent des cotisations de base est convertie en rente additionnelle, sous réserve des limites imposées par la législation en vigueur
Réduction en cas de retraite anticipée	Une retraite anticipée est permise à compter de l'âge de 55 ans, avec le consentement de la Banque La réduction applicable, pour un participant ayant 10 années de participation ou plus à la retraite, représente le moindre de : – 4 % par année avant l'âge de 60 ans, ou – 2 % par année avant que la somme de l'âge et des années de service n'atteigne 90 ans La réduction applicable pour un participant ayant moins de 10 années de participation à la retraite est déterminée sur une base d'équivalence actuarielle

Exigences en matière d'actionnariat

Le CRH veille à ce que les intérêts à long terme des Dirigeants de la Banque et de ses filiales désignées soient étroitement liés à ceux des détenteurs d'actions ordinaires. Pour ce faire, des exigences ont été mises en place dès 2002 relativement à la valeur de l'avoir en actions ordinaires de la Banque que doivent détenir les Dirigeants de la Banque et de ses filiales désignées. Le CRH effectue un suivi régulier pour en assurer le respect.

Sommaire

Postes visés	Direction de la Banque et majorité des Dirigeants
Exigence de participation minimale	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années
Période pour satisfaire aux exigences	Délai maximum de 5 ans suivant la date de la nomination
Mode d'établissement	Le nombre minimal d'actions ordinaires à détenir est obtenu en divisant la valeur de l'avoir minimal en actions ordinaires de la Banque par le prix de l'action

La Direction de la Banque et la majorité des Dirigeants doivent conserver un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en UAR acquises (mais non expirées) et non acquises, en UAP acquises (mais non expirées) et non acquises, en UAD acquises et non acquises et en options acquises (mais non levées), et ce minimum est proportionnel à la rémunération qu'ils reçoivent et 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 que les exigences de la Banque établissent comme suit :

Poste	Multiple du salaire de base moyen des 3 dernières années
Président et chef de la direction	5 fois
Direction de la Banque ⁽¹⁾	2 fois
Premiers vice-présidents (ou l'équivalent)	1,5 fois
Vice-présidents (ou l'équivalent)	1 fois

(1) Excluant le président et chef de la direction.

Tout Dirigeant 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 en tout temps les exigences en matière d'actionnariat. Si un écart survient, pour quelque raison que ce soit, le Dirigeant devra alors s'abstenir de vendre ses actions de la Banque et de lever ses options acquises (à moins de conserver les actions), et ce, jusqu'à ce qu'il ait de nouveau comblé les exigences minimales.

Depuis le 1^{er} novembre 2009, les Dirigeants et certains spécialistes du secteur des Marchés financiers doivent se conformer aux exigences et détenir un avoir minimal en actions ordinaires de la Banque, y compris en UAR acquises (mais non expirées) et non acquises, en UAD acquises et non acquises et en options acquises (mais non levées), correspondant à deux fois la moyenne de leur salaire de base des trois dernières années. Conformément au programme, ils bénéficient d'un délai de cinq ans à compter du 1^{er} novembre 2009 pour satisfaire à ces exigences.

PARTIE 7

INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

En décembre 2010, le CRH a examiné les résultats obtenus pour l'ensemble de la Banque par rapport aux cibles qui avaient été fixées au début de l'exercice et il a recommandé au Conseil d'approuver la rémunération variable devant être versée aux Membres de la haute direction visés et établie en tenant compte des résultats obtenus et de leur contribution individuelle.

Les tableaux suivants présentent, pour chacun des Membres de la haute direction visés, un sommaire de leur expérience professionnelle, les résultats pour l'exercice de 2010 par rapport aux cibles qui avaient été fixées en début d'exercice, la rémunération cible et la rémunération versée pour l'exercice 2010, telles qu'elles ont été recommandées par le CRH et approuvées par le Conseil. Une description des facteurs ayant mené à ces décisions ainsi qu'une rétrospective de la rémunération qui leur a été versée au cours des trois dernières années sont aussi présentées.



Louis Vachon

Président et chef de la direction

Sommaire de l'expérience professionnelle

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

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

M. Vachon détient une maîtrise en finance internationale de la Fletcher School et un baccalauréat en économie du Bates College. Il est aussi lauréat de l'édition 2001 du prix *Canada's Top 40 Under 40*^{MC}.

Réalisations et objectifs 2010

La Banque a enregistré des résultats financiers solides à l'exercice 2010 tout en poursuivant ses objectifs à long terme.

Ainsi, même en tenant compte des éléments particuliers, le bénéfice net de l'exercice a atteint le niveau record de 1 034 M\$, en hausse de 21 % par rapport à celui de 2009 et le bénéfice par action a progressé de 20 % pour atteindre 5,94 \$.

Le rendement des capitaux propres s'établit à 17,0 % (15,6 % en 2009), alors que le ratio de fonds propres – BRI selon Bâle II – de catégorie 1 est particulièrement solide à 14,0 % (10,7 % en 2009).

La qualité du crédit du portefeuille de prêts de la Banque s'est maintenue à des niveaux enviables par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes. Cette situation est attribuable en partie à la gestion prudente des risques bien implantée à travers la Banque ainsi qu'au positionnement stratégique de la Banque au Québec, une province qui a mieux résisté aux difficultés économiques.

Pour l'exercice 2010, le contexte incertain des marchés financiers et les investissements importants requis par la mise en œuvre de l'approche *un client, une banque* ont limité la capacité de la Banque à atteindre à court terme ses objectifs financiers. Ainsi, bien que le bénéfice par action dilué excluant les éléments particuliers de 6,25 \$ surpasse le record établi lors de l'exercice précédent, il représente une croissance de 0,5 % alors que l'objectif poursuivi par M. Vachon était de 2,3 %.

Le tableau suivant présente les résultats 2010 comparativement aux cibles 2010.

Objectifs financiers en 2010	Résultats 2010	Cible 2010
Croissance du bénéfice par action dilué (excluant les éléments particuliers)	0,5 %	2,3 %
Bénéfice par action dilué	6,25 \$	6,36 \$
Croissance du revenu en équivalent imposable et excluant les éléments particuliers	0,7 %	4,2 %
Ratio des pertes sur prêts	24 points de base	35-40 points de base

Le déploiement réussi de la stratégie à long terme de la Banque, soit la transformation *un client, une banque*, est l'un des facteurs importants à l'origine des résultats financiers solides enregistrés au cours de l'exercice. À cet égard, l'objectif fixé par le Conseil en début d'exercice concernant la mise en œuvre de la phase 1 du plan stratégique, soit le recentrage des modes de distribution et de fonctionnement selon les besoins des clients, a été atteint avec succès en 2010. Le travail visant à développer une organisation plus efficace où les employés travaillent en équipe, peu importe le secteur où ils se trouvent, pour combler adéquatement les besoins et les attentes des clients, a été poursuivi au cours de l'exercice 2010.

Conformément à l'objectif initial de M. Vachon en 2010, la Banque a progressé sur le chemin du changement culturel. Le plus récent sondage organisationnel de la Banque révèle que l'indice de mobilisation global des employés est élevé. Cette mobilisation s'est également exprimée à l'externe, la Banque s'étant de nouveau méritée une place au sein du classement des 50 Employeurs de choix de la firme Hewitt et ayant été sélectionnée à titre de l'une des dix cultures d'entreprises les plus admirées dans la région Québec et Atlantique par Waterstone Human Capital.

Décision du Conseil concernant la rémunération globale 2010

À la demande du CRH, le Groupe Hay a réalisé à la fin du printemps 2010, une étude comparative de la rémunération globale de la direction de la Banque, incluant celle de M. Vachon. Tel qu'indiqué à la section « Étalonnage » de la partie 6 de la Circulaire, les entreprises faisant partie du groupe de référence possèdent les caractéristiques suivantes :

- elles appartiennent au secteur bancaire ou financier canadien;
- elles visent une clientèle comparable;
- elles attirent un profil similaire d'employés, de professionnels et d'experts; et
- elles comptent un grand nombre d'actionnaires.

En 2010, les entreprises suivantes composaient le groupe de référence pour le poste du président et chef de la direction :

Banques canadiennes	Sociétés canadiennes du secteur de l'assurance
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Financière Sun Life inc.
Banque de Montréal	Great-West Lifeco inc.
Banque Royale du Canada	Industrielle Alliance Assurance et Services financiers inc.
La Banque de Nouvelle-Écosse	La Corporation Financière Power
La Banque Toronto-Dominion	Société Financière Manuvie

Le Groupe Hay a ajusté à la baisse les résultats de l'étude pour tenir compte des caractéristiques particulières de la Banque, dont sa taille relative.

Le CRH a porté une attention particulière aux résultats de l'étude. Il a recommandé au Conseil d'approuver la majoration du salaire de base de M. Vachon de 850 000 \$ à 869 125 \$, ce qui représente une augmentation de 2,25 % sur une base annuelle. Le Conseil a approuvé cette recommandation et la majoration du salaire est entrée en vigueur le 30 août 2010. La rémunération globale de M. Vachon sera réexaminée par le CRH au cours de l'exercice 2011.

Décisions sur la rémunération variable versée en 2010

Le rendement de la Banque constitue le facteur premier qui guide les décisions du CRH en matière de rémunération. Ces décisions sont encadrées par l'application de programmes de rémunération variable à court, à moyen et à long terme, reposant sur des mesures financières différentes, ce qui permet de répartir les risques sur un horizon temporel élargi.

Le CRH a évalué la performance de M. Vachon pour 2010 en tenant compte des résultats liés aux objectifs à court, à moyen et à long terme de la Banque, à la gestion des risques ainsi qu'aux priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles qui favorisent la création de valeur durable pour les actionnaires.

Le CRH a également pris en compte les facteurs suivants :

- un bénéfice dilué par action excluant les éléments particuliers de 6,25 \$, en hausse par rapport à celui de 2009;
- l'excellente qualité du portefeuille de crédit;
- un capital de base et un niveau de liquidité solides; et
- l'excellent positionnement de la Banque par rapport aux exigences des nouvelles normes en matière de fonds propres établies par les autorités réglementaires internationales dans le sillage de la récente crise financière mondiale.

Pour établir la rémunération variable de M. Vachon pour l'exercice de 2010, le CRH a tenu compte du fait que la Banque a su générer un rendement total concurrentiel pour les actionnaires, tout en procédant à des investissements d'envergure pour assurer sa croissance à long terme.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément à la recommandation du CRH :

	% du salaire	Rémunération variable cible (\$)	Rémunération variable octroyée (\$)
Prime annuelle	125	1 086 400	884 000
Rémunération à moyen terme	150	1 303 700	1 303 700
Rémunération à long terme	250	2 172 800	2 172 800
Total		4 562 900	4 360 500

Le tableau suivant détaille le calcul de la prime annuelle.

Salaire de base		% cible		Résultat du programme		Montant
869 125 \$	X	125 %	X	66,66 %	=	724 000 \$
Ajustement discrétionnaire approuvé par le Conseil						
869 125 \$	X	125 %	X	15 %	=	160 000 \$
Total						884 000 \$

Pour de plus amples renseignements sur le calcul de la prime annuelle, veuillez consulter la section « Programme de primes annuelles » de la partie 6 de la Circulaire.

En 2010, la rémunération totale liée à la performance de M. Vachon (4 360 500 \$) représente 84 % de sa rémunération totale directe (5 213 800 \$) et sa rémunération totale différée (3 476 500 \$) représente 67 % de sa rémunération totale directe.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération en espèces			
Salaire de base	853 300	806 453	800 000
Prime annuelle	884 000	1 400 000	743 900
Total en espèces	1 737 300	2 206 453	1 543 900
Rémunération estimative en actions ⁽¹⁾			
UAP ⁽²⁾	1 303 700	1 275 000	–
UAR	–	–	1 200 000
Options ⁽³⁾	2 172 800	2 125 000	2 000 000
Valeur estimative totale en actions	3 476 500	3 400 000	3 200 000
Rémunération totale directe	5 213 800	5 606 453	4 743 900
Autre rémunération ⁽⁴⁾	208 559	185 607	175 057
Valeur du plan de retraite ⁽⁵⁾	297 000	356 000	241 000
Valeur estimative de la rémunération globale	5 719 359	6 148 060	5 159 957

(1) Cette rémunération lie les intérêts du Dirigeant à l'appréciation de la valeur des actions ordinaires de la Banque. Ainsi, la valeur réelle de cette rémunération en actions sera fonction du cours de l'action ordinaire au moment du paiement ou de la levée.

(2) Rémunération variable à moyen terme, selon le régime d'UAP de la Banque. M. Vachon s'est vu attribuer 18 985 UAP. La valeur a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance » de la partie 6 de la Circulaire.

(3) M. Vachon s'est vu octroyer 141 920 options. La valeur estimative des options a été calculée selon le modèle Black & Scholes (pour fins de rémunération) en 2010 et 2009, et à 25 % du prix de l'action à l'octroi en 2008, soit 15,31 \$ en décembre 2010, 13,41 \$ en décembre 2009 et 8,72 \$ en décembre 2008. Le prix de levée des options est de 68,67 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2010, 58,49 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2009 et de 34,87 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2008.

(4) Ces montants représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAP et d'UAR additionnelles selon les dispositions du régime d'UAP et d'UAR. La valeur globale des autres avantages pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 n'excède pas le moindre des montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et des primes versées annuellement aux Membres de la haute direction visés.

(5) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. La valeur du plan de retraite pour 2008 a également été calculée conformément aux nouvelles dispositions de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM.


Patricia Curadeau-Grou

Chef des finances et vice-présidente exécutive,
Finance, Risque et Trésorerie

Sommaire de l'expérience professionnelle

En tant que Chef des finances et vice-présidente exécutive, Finance, Risque et Trésorerie, Patricia Curadeau-Grou supervise les secteurs Gestion des risques, Finance, Fiscalité et Relations investisseurs, Trésorerie corporative, Vérification interne, Comptabilité financière, Gestion de la performance financière et Stratégie. Jusqu'en mai 2007, M^{me} Curadeau-Grou agissait à titre de première vice-présidente, Gestion des risques – un poste qu'elle occupait depuis 1998.

Dans le cadre de ses fonctions, M^{me} Curadeau-Grou a su instaurer une forte culture d'entreprise fondée sur la gestion des risques. Son équipe et elle ont mis en place un cadre de gestion rigoureux et performant qui permet à la Banque de se positionner avantageusement à cet égard dans le secteur bancaire canadien. Ses réalisations en gestion des risques sont d'ailleurs reconnues dans les marchés financiers.

M^{me} Curadeau-Grou possède un baccalauréat en finances et marketing de l'Université McGill. Elle a également suivi plusieurs séminaires à l'Université Harvard. Elle figure, depuis 2007, au Temple de la renommée des femmes les plus influentes au Canada du Réseau des femmes exécutives. Cet honneur lui a été accordé pour s'être classée à trois reprises au palmarès des 100 femmes les plus influentes au pays.

Réalisations et objectifs 2010

- La Banque a maintenu son approche prudente de gestion de son capital afin de se prémunir contre la détérioration des marchés et d'assurer une saine croissance de ses activités.
- La qualité du crédit des portefeuilles de prêts de la Banque est demeurée l'une des meilleures du secteur bancaire canadien. Globalement, les dotations spécifiques aux pertes sur créances de l'exercice 2010 ont représenté 0,24 % des prêts et acceptations moyens. Ceci représente un résultat favorable par rapport à la cible de 2010.
- Au 31 octobre 2010, le ratio des fonds propres de catégorie 1 et le ratio des fonds propres total sont respectivement de 14,0 % et 17,5 % comparativement à 10,7 % et 14,3 % au 31 octobre 2009, selon les règles de la BRI – Bâle II. L'adoption par la Banque de l'approche de notation interne avancée pour le risque de crédit au lieu de la méthode standardisée utilisée antérieurement et la croissance des bénéficiaires non répartis, ont contribué à l'augmentation des ratios des fonds propres au plus haut niveau de l'industrie canadienne.
- La Banque a mis en œuvre des politiques distinctes pour régir l'évaluation indépendante des positions en instruments financiers ainsi que la prise de réserves sur les portefeuilles de négociation. Ces lignes directrices sont alignées avec les conventions comptables en vigueur et tiennent compte, le cas échéant, des changements à prévoir lors de la transition vers les normes IFRS.
- La gestion serrée des coûts a contribué aux résultats solides de la Banque. Dans le cadre de la phase 1 du plan stratégique, la Banque a réalisé de considérables économies annuelles récurrentes, grâce à une efficacité plus soutenue des services généraux de l'entreprise.

Le tableau suivant présente les résultats 2010 comparativement aux cibles 2010.

Objectifs financiers en 2010	Résultats 2010	Cible 2010
Ratio des pertes sur prêts	24 points de base	35-40 points de base
Ratio de capital de catégorie 1	13,99 %	> 8,75 %

Décision du Conseil concernant la rémunération globale 2010

Compte tenu de la position de la rémunération globale de M^{me} Curadeau-Grou par rapport à celle correspondant à la médiane du groupe de référence, le CRH a recommandé au Conseil d'approuver la majoration du salaire de base de M^{me} Curadeau-Grou de 410 000 \$ à 419 225 \$, ce qui représente une augmentation de 2,25 % sur une base annuelle. Le Conseil a approuvé cette recommandation et l'ajustement du salaire de base est entré en vigueur le 30 août 2010.

Décisions sur la rémunération variable versée en 2010

Le CRH a évalué la performance de M^{me} Curadeau-Grou pour 2010 en tenant compte des résultats liés aux objectifs à court, à moyen et à long terme de la Banque et des secteurs dont elle est responsable, en matière de Gestion des risques, de Trésorerie et de Finance de la Banque, ainsi que de sa contribution aux priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles de la Banque.

Le CRH a reconnu la qualité exceptionnelle du portefeuille de crédit maintenue grâce à une gestion prudente des risques qui a permis à la Banque de terminer son exercice avec le plus faible ratio de pertes sur créances de toutes les institutions financières canadiennes, tant en termes absolus que relatifs.

Enfin, le CRH a pris en compte le travail accompli dans le cadre de la mise en œuvre de modifications réglementaires fondamentales, telles que les normes comptables et la gestion du capital. En date du 31 octobre 2010, le ratio de fonds propres de catégorie 1 était de 14,0 %, ce qui place la Banque parmi les chefs de file de l'industrie, tant au Canada qu'à l'échelle mondiale.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément à la recommandation du CRH :

	% du salaire	Rémunération variable cible (\$)	Rémunération variable octroyée (\$)
Prime annuelle	100	419 225	319 500
Rémunération à moyen terme	70	293 500	293 500
Rémunération à long terme	175	733 600	771 500
Total		1 446 325	1 384 500

Pour de plus amples renseignements sur le calcul de la prime annuelle, veuillez consulter la section « Programme de primes annuelles » de la partie 6 de la Circulaire.

En 2010, la rémunération totale liée à la performance (1 384 500 \$) de M^{me} Curadeau-Grou représente 77 % de sa rémunération totale directe (1 796 112 \$), et sa rémunération totale différée (1 065 000 \$) représente 59 % de sa rémunération totale directe.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération en espèces			
Salaire de base	411 612	400 640	400 000
Prime annuelle	319 500	534 000	194 292
Total en espèces	731 112	934 640	594 292
Rémunération estimative en actions ⁽¹⁾			
UAP ⁽²⁾	293 500	287 000	-
UAR	-	-	280 000
Options ⁽³⁾	308 600	534 415	432 442
UAD ⁽⁴⁾	462 900	229 047	185 334
Valeur estimative totale en actions	1 065 000	1 050 462	897 776
Rémunération totale directe	1 796 112	1 985 102	1 492 068
Autre rémunération ⁽⁵⁾	96 137	70 603	34 777
Valeur du plan de retraite ⁽⁶⁾	83 000	92 000	60 000
Valeur estimative de la rémunération globale	1 975 249	2 147 705	1 586 845

- (1) Cette rémunération lie les intérêts du Dirigeant à l'appréciation de la valeur des actions ordinaires de la Banque. Ainsi, la valeur réelle de cette rémunération en actions sera fonction du cours de l'action ordinaire au moment du paiement ou de la levée.
- (2) Rémunération variable à moyen terme, selon le régime d'UAP de la Banque. M^{me} Curadeau-Grou s'est vu attribuer 4 273 UAP. La valeur a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance » de la partie 6 de la Circulaire.
- (3) M^{me} Curadeau-Grou s'est vu attribuer 20 156 options. La valeur estimative des options a été calculée selon le modèle Black & Scholes (pour fins de rémunération) en 2010 et 2009, et à 25 % du prix de l'action à l'octroi en 2008, soit 15,31 \$ en décembre 2010, 13,41 \$ en décembre 2009 et 8,72 \$ en décembre 2008. Le prix de levée des options est de 68,67 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2010, 58,49 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2009 et de 34,87 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2008.
- (4) Conformément au régime d'UAD pour dirigeants de la Banque, M^{me} Curadeau-Grou a décidé de recevoir en 2010 une part représentant 60 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD. M^{me} Curadeau-Grou s'est vu attribuer 6 741 UAD. La valeur des UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010, 58,49 \$ en décembre 2009 et 34,87 \$ en décembre 2008. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau présentant les principales composantes du régime d'UAD pour dirigeants de la Banque de la partie 6 de la Circulaire.
- (5) Ces montants représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAP, d'UAD et d'UAR additionnelles selon les dispositions des régimes d'UAP, d'UAD et d'UAR. La valeur globale des autres avantages pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 n'excède pas le moindre des montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et des primes versées annuellement aux Membres de la haute direction visés.
- (6) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. La valeur du plan de retraite pour 2008 a également été calculée conformément aux nouvelles dispositions de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM.



Ricardo Pascoe

Vice-président exécutif, Marchés financiers et
coprésident et cochef de la direction, FBN

Sommaire de l'expérience professionnelle

Ricardo Pascoe est coprésident et cochef de la direction de FBN depuis septembre 2006 et vice-président exécutif, Marchés financiers depuis septembre 2008. À ce titre, il est responsable des activités reliées aux actions et aux titres à revenu fixe institutionnels, aux produits dérivés, au financement des sociétés, aux opérations américaines et à la négociation pour comptes propres. Il est coprésident du conseil d'administration de FBN et il est président du conseil d'administration de BNC Services financiers inc. Il s'est joint à la Banque en 2003 en tant que premier vice-président, Trésorerie et Marchés financiers.

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

Il est reconnu sur les marchés internationaux pour son expertise dans le domaine des produits dérivés.

M. Pascoe possède une maîtrise en économie de l'Université Columbia et une maîtrise en administration de l'Université de Western Ontario.

Réalisations et objectifs en 2010

- Le revenu du secteur a diminué de 2 % par rapport à celui de 2009 et le bénéfice net avant les éléments particuliers a diminué de 2 % comparativement à l'exercice précédent.
- Les experts des opérations portant sur les titres à revenu fixe, les titres de participation, les produits dérivés et le change ont été réunis pour former un parquet de pointe situé à Toronto.
- La Banque se place au quatrième rang en 2010 aux tableaux des preneurs ferme publiés par Thomson Reuters pour avoir supervisé individuellement ou conjointement 45 émissions représentant plus de 15 % des émissions de titres d'emprunt de sociétés du secteur public canadien.
- Le secteur des Marchés financiers a connu une croissance de plus de 10 % de ses clients des grandes entreprises et de sa clientèle commerciale qui utilisent activement des produits de gestion du risque lié aux taux d'intérêt, à l'énergie et au change.
- La Banque a été le courtier désigné de 37 % de tous les fonds négociés en bourse (« FNB ») inscrits au Canada et elle s'est maintenue dans le premier quartile de négociation des FNB sur un marché secondaire.

Le tableau suivant présente les résultats 2010 comparativement aux cibles 2010.

Objectifs financiers en 2010	Résultats 2010	Cible 2010
Croissance du revenu du secteur des Marchés financiers	(2) %	4 %
Croissance du bénéfice avant impôts du secteur des Marchés financiers	(2) %	4 %

Décision du Conseil concernant la rémunération globale 2010

En 2010, le CRH a considéré la rémunération totale cible de M. Pascoe compétitive par rapport à celle qu'offre le groupe de référence, ajustée pour tenir compte de la taille de la Banque. Ainsi, aucun changement n'a été apporté à sa rémunération totale cible.

Décisions sur la rémunération variable versée en 2010

Le CRH a évalué la performance de M. Pascoe en 2010 en tenant compte des résultats liés aux objectifs de croissance et de rendement à court, à moyen et à long terme de la Banque et du secteur des Marchés financiers, ainsi que la prudence avec laquelle M. Pascoe dirige le secteur des Marchés financiers. Le CRH a également tenu compte de sa contribution aux priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles de la Banque.

Le CRH a reconnu la capacité du secteur des Marchés financiers dans la poursuite de la réalisation de son plan stratégique malgré des conditions de marché volatiles. Il a en outre pris en compte le fait que le secteur des Marchés financiers était bien placé pour faire face aux défis d'un climat de plus en plus compétitif en ayant priorisé l'harmonisation interne des ressources avec la clientèle desservie tout en accentuant le travail d'équipe et la collaboration avec les autres divisions de la Banque.

PARTIE 7 INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS (suite)

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément à la recommandation du CRH :

	%	Rémunération variable cible	Rémunération variable octroyée
	du salaire	(\$)	(\$)
Prime annuelle totale ⁽¹⁾ en espèces :	s.o.	s.o.	1 952 400
en UAR :	s.o.	s.o.	956 000
Rémunération à moyen terme	150	675 000	675 000
Rémunération à long terme	175	787 500	771 500
Total		s.o.	4 354 900

(1) La prime annuelle totale de M. Pascoe est constituée de deux éléments :

- une prime annuelle cible fixée à 210 % du salaire de base. La prime versée peut varier entre 0 % et 420 % du salaire de base selon les résultats du programme de primes annuelles de la Banque. Pour de plus amples renseignements sur le calcul de la prime annuelle, veuillez consulter la section « Programme de primes annuelles » de la partie 6 de la Circulaire; et
- une prime annuelle fixée à 0,40 % du bénéfice avant impôts généré par les Marchés financiers dont une portion est différée sous forme d'UAR.

En 2010, la rémunération totale liée à la performance (4 354 900 \$) de M. Pascoe représente 91 % de sa rémunération totale directe (4 804 900 \$), et sa rémunération totale différée (2 402 500 \$) représente 50 % de sa rémunération totale directe.

	2010	2009	2008
	(\$)	(\$)	(\$)
Rémunération en espèces			
Salaire de base	450 000	448 773	300 000
Prime annuelle	1 952 400	2 204 000	1 008 800
Total en espèces	2 402 400	2 652 773	1 308 800
Rémunération estimative en actions ⁽¹⁾			
Portion de la prime annuelle versée en UAR ⁽²⁾	956 000	1 256 000	504 400
UAP ⁽³⁾	675 000	675 000	–
Options ⁽⁴⁾	771 500	763 458	434 988
Valeur estimative totale en actions	2 402 500	2 694 458	939 388
Rémunération totale directe	4 804 900	5 347 231	2 248 188
Autre rémunération ⁽⁵⁾	140 474	107 819	116 189
Valeur du plan de retraite ⁽⁶⁾	74 000	146 000	65 000
Valeur estimative de la rémunération globale	5 019 374	5 601 050	2 429 377

- (1) Cette rémunération lie les intérêts du Dirigeant à l'appréciation de la valeur des actions ordinaires de la Banque. Ainsi, la valeur réelle de cette rémunération en actions sera fonction du cours de l'action ordinaire au moment du paiement ou de la levée.
- (2) M. Pascoe a reçu 33 % de sa prime totale annuelle en UAR pour dirigeants de la Banque à un prix de 68,67 \$, en décembre 2010, conformément au programme d'UAR pour dirigeants de la Banque. M. Pascoe s'est donc vu attribuer 13 922 UAR. Pour de plus amples renseignements sur le programme d'UAR, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à des restrictions » de la partie 6 de la Circulaire.
- (3) Rémunération variable à moyen terme, selon le régime d'UAP de la Banque. M. Pascoe s'est vu attribuer 9 830 UAP. La valeur a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance » de la partie 6 de la Circulaire.
- (4) M. Pascoe s'est vu attribuer 50 392 options. La valeur estimative des options a été calculée selon le modèle Black & Scholes (pour fins de rémunération) en 2010 et 2009, et à 25 % du prix de l'action à l'octroi en 2008, soit 15,31 \$ en décembre 2010, 13,41 \$ en décembre 2009 et 8,72 \$ en décembre 2008. Le prix de levée des options est de 68,67 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2010, 58,49 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2009 et de 34,87 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2008.
- (5) Ces montants représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAP, d'UAR additionnelles selon les dispositions du régime d'UAP et d'UAR. La valeur globale des autres avantages pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 n'excède pas le moindre des montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et des primes versées annuellement aux Membres de la haute direction visés.
- (6) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. La valeur du plan de retraite pour 2008 a également été calculée conformément aux nouvelles dispositions de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM.

**Luc Paiement**

Vice-président exécutif, Gestion de patrimoine et coprésident et chef de la direction, FBN

Sommaire de l'expérience professionnelle

Luc Paiement est coprésident et cochef de la direction de FBN depuis septembre 2006 et vice-président exécutif, Gestion de patrimoine depuis septembre 2008. À ce titre, il est responsable de toutes les activités relatives à la Gestion de patrimoine au sein de la Banque et de ses filiales. Il est coprésident du conseil d'administration de FBN et il est président des conseils d'administration de Courtage direct Banque Nationale inc., de Gestion de placements Innocap inc., de Gestion de portefeuille Natcan inc. et de Trust Banque Nationale inc.

M. Paiement est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia et a été lauréat de l'édition 1999 du prix *Canada's Top 40 Under 40*^{MC}.

Réalisations et objectifs en 2010

- Le revenu total du secteur de Gestion de patrimoine a augmenté de 2,8 % en 2010 et les actifs sous gestion ont progressé de 11,4 %.
- Gestion privée 1859, un service s'adressant à une clientèle bien nantie, a atteint des objectifs de taille en termes du nombre de clients desservis et d'actifs sous gestion.
- Un total de 25 nouvelles ententes de distribution ont été signées avec différents courtiers, dans le cadre des activités liées aux partenariats.
- La gamme de produits a été bonifiée par des changements à certaines familles de fonds communs de placement et par l'ajout de nouveaux produits administrés par des gestionnaires de portefeuilles externes.
- Les Portefeuilles Gérés Banque Nationale et les *Portefeuilles Méritage*^{MD} de la Banque ont tous deux franchi la barre de 1,0 G\$ d'actifs sous gestion.

Le tableau suivant présente les résultats 2010 comparativement aux cibles 2010.

Objectifs financiers en 2010	Résultats 2010	Cible 2010
Croissance du revenu du secteur de Gestion de patrimoine	2,8 %	9,0 %
Croissance des actifs sous gestion	11,4 %	7,4 %

Décision du Conseil concernant la rémunération globale 2010

En 2010, le CRH a considéré la rémunération totale cible de M. Paiement compétitive par rapport à celle qu'offre le groupe de référence, ajustée pour tenir compte de la taille relative de la Banque. Ainsi, aucun changement n'a été apporté à sa rémunération totale cible.

Décisions sur la rémunération variable versée en 2010

Le CRH a évalué la performance de M. Paiement pour 2010 en tenant compte des résultats liés aux objectifs de croissance et de rendement à court, à moyen et à long terme de la Banque et du secteur de la Gestion de patrimoine. Le CRH a également tenu compte de sa contribution aux priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles de la Banque.

Le CRH a reconnu les progrès notables qui ont été réalisés sur le plan de l'efficacité de la collaboration entre les différents secteurs d'activités de la Banque et la mise à contribution des canaux de distribution au Québec et à l'extérieur du Québec. Il a en outre pris en compte les progrès à l'égard de la gamme complète des offres d'investissement de détail, de manière à répondre aux besoins de chacun des segments de clientèle de la Banque.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément à la recommandation du CRH :

	Rémunération variable cible		Rémunération variable octroyée
	% du salaire	(\$)	(\$)
Prime annuelle	210	997 500	664 900
Rémunération à moyen terme	150	712 500	712 500
Rémunération à long terme	175	831 250	771 500
Total		2 541 250	2 148 900

Pour de plus amples renseignements sur le calcul de la prime annuelle, veuillez consulter la section « Programme de primes annuelles » de la partie 6 de la Circulaire.

PARTIE 7 INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS (suite)

En 2010, la rémunération totale liée à la performance (2 148 900 \$) de M. Paiement représente 82 % de sa rémunération totale directe (2 623 900 \$) et sa rémunération totale différée (1 484 000 \$) représente 57 % de sa rémunération totale directe.

	2010 (\$)	2009 (\$)	2008 (\$)
Rémunération en espèces			
Salaire de base	475 000	473 714	300 000
Prime annuelle	664 900	1 300 000	1 008 800
Total en espèces	1 139 900	1 773 714	1 308 800
Rémunération estimative en actions ⁽¹⁾			
Portion de la prime annuelle versée en UAR	-	-	504 400
UAP ⁽²⁾	712 500	712 500	-
Options ⁽³⁾	462 900	534 415	304 502
UAD ⁽⁴⁾	308 600	229 047	130 484
Valeur estimative totale en actions	1 484 000	1 475 962	939 386
Rémunération totale directe	2 623 900	3 249 676	2 248 186
Autre rémunération ⁽⁵⁾	98 181	90 335	89 992
Valeur du plan de retraite ⁽⁶⁾	80 000	110 000	74 000
Valeur estimative de la rémunération globale	2 802 081	3 450 011	2 412 178
Autre rémunération différée non récurrente ⁽⁷⁾	-	-	5 852 385

- (1) Cette rémunération lie les intérêts du Dirigeant à l'appréciation de la valeur des actions ordinaires de la Banque. Ainsi, la valeur réelle de cette rémunération en actions sera fonction du cours de l'action ordinaire au moment du paiement ou de la levée.
- (2) Rémunération variable à moyen terme, selon le régime d'UAP de la Banque. M. Paiement s'est vu attribuer 10 376 UAP. La valeur a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance » de la partie 6 de la Circulaire.
- (3) M. Paiement s'est vu attribuer 30 236 options. La valeur estimative des options a été calculée selon le modèle Black & Scholes (pour fins de rémunération) en 2010 et 2009, et à 25 % du prix de l'action à l'octroi en 2008, soit 15,31 \$ en décembre 2010, 13,41 \$ en décembre 2009 et 8,72 \$ en décembre 2008. Le prix de levée des options est de 68,67 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2010, 58,49 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2009 et de 34,87 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2008.
- (4) Conformément au régime d'UAD pour dirigeants de la Banque, M. Paiement a décidé de recevoir en 2010 une part représentant 40 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD. M. Paiement s'est vu attribuer 4 494 UAD. La valeur des UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010, 58,49 \$ en décembre 2009 et 34,87 \$ en décembre 2008. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau présentant les principales composantes du régime d'UAD pour dirigeants de la Banque de la partie 6 de la Circulaire.
- (5) Ces montants représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAP, d'UAD et d'UAR additionnelles selon les dispositions des régimes d'UAP, d'UAD et d'UAR. La valeur globale des autres avantages pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 n'excède pas le moindre des montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et des primes versées annuellement aux Membres de la haute direction visés.
- (6) 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. La valeur du plan de retraite pour 2008 a également été calculée conformément aux nouvelles dispositions de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM.
- (7) Une indemnité de conversion a été versée à M. Paiement sous forme d'unités différées en vertu du plan de rémunération différée de FBN afin de compenser la diminution de sa rémunération annuelle globale cible.



Réjean Lévesque

Vice-président exécutif, Particuliers et Entreprises

Sommaire de l'expérience professionnelle

Réjean Lévesque est vice-président exécutif, Particuliers et Entreprises depuis mars 2008. À ce titre, il est responsable de l'ensemble des activités du secteur Particuliers et Entreprises, du secteur Assurances ainsi que du secteur de l'International. Il est président du conseil d'administration de Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie.

De mai 2007 à février 2008, il a été responsable du groupe des Opérations. De 2005 à 2007, il a été responsable des équipes de Solutions financières aux particuliers, incluant les Solutions de paiement électronique. Il a occupé le poste de premier vice-président, Service aux entreprises, Nord et Est du Québec, de 2002 à 2005.

En mai 2010, M. Lévesque a été nommé président du conseil exécutif de l'Association des banquiers canadiens.

M. Lévesque est titulaire d'un baccalauréat en administration, spécialisation finance et commerce international de l'Université McGill, d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal et d'un brevet de l'Institut des banquiers canadiens.

Réalisations et objectifs en 2010

- Le secteur Particuliers et Entreprises a enregistré des résultats vigoureux en 2010. Le bénéfice avant impôts du secteur a augmenté de 16,5 % par rapport à celui de 2009.
- Le nombre de clients des services aux particuliers a atteint 2,3 millions et celui des services aux entreprises est de 130 000 pour 2010.
- Le secteur a enregistré une croissance du volume des prêts et une augmentation de sa part de marché au Québec en ce qui a trait aux prêts aux entreprises.
- Les activités d'assurance ont continué de croître, ce qui s'est traduit par une hausse de 5 % des revenus.
- Dans le cadre du programme de modernisation des succursales, 54 succursales ont été rénovées ou relocalisées en 2010.
- Plus de 300 postes ont été créés dans les succursales pour accroître le contact direct avec la clientèle.

Le tableau suivant présente les résultats 2010 comparativement aux cibles 2010.

Objectifs financiers en 2010	Résultats 2010	Cible 2010
Croissance du bénéfice avant impôts du secteur Particuliers et Entreprises	16,5 %	11,4 %
Croissance du revenu du secteur Particuliers et Entreprises	5,8 %	6,6 %
Ratio des pertes sur prêts	37 points de base	45 points de base

Décision du Conseil concernant la rémunération globale 2010

Compte tenu de la position de la rémunération globale de M. Lévesque par rapport à celle se trouvant à la médiane du groupe de référence, le CRH a recommandé au Conseil d'approuver la majoration de son salaire de base de 410 000 \$ à 419 225 \$, ce qui représente une augmentation de 2,25 %. Le Conseil a approuvé cette recommandation et l'ajustement du salaire est entré en vigueur le 30 août 2010.

Décisions sur la rémunération variable versée en 2010

Le CRH a évalué la performance de M. Lévesque pour 2010 en tenant compte des résultats liés aux objectifs de croissance et de rendement à court, à moyen et à long terme de la Banque et du secteur Particuliers et Entreprises. Le CRH a également tenu compte de sa contribution aux priorités stratégiques, organisationnelles et opérationnelles de la Banque.

Le CRH a reconnu que le secteur Particuliers et Entreprises a mené la marche de la croissance des revenus et du bénéfice net par rapport à l'exercice précédent. En outre, le CRH a reconnu que les efforts investis pour développer une culture de vente proactive fondée sur le travail d'équipe ont contribué à la croissance du secteur Particuliers et Entreprises.

Ainsi, le Conseil a approuvé la rémunération suivante, conformément à la recommandation du CRH :

	% du salaire	Rémunération variable cible (\$)	Rémunération variable octroyée (\$)
Prime annuelle	100	419 225	279 500
Rémunération à moyen terme	70	293 500	293 500
Rémunération à long terme	175	733 600	771 500
Total		1 446 325	1 344 500

Pour de plus amples renseignements sur le calcul de la prime annuelle, veuillez consulter la section « Programme de primes annuelles » de la partie 6 de la Circulaire.

En 2010, la rémunération totale liée à la performance (1 344 500 \$) de M. Lévesque représente 77 % de sa rémunération totale directe (1 756 112 \$), et sa rémunération totale différée (1 065 000 \$) représente 61 % de sa rémunération totale directe.

	2010	2009	2008
	(\$)	(\$)	(\$)
Rémunération en espèces			
Salaire de base	411 612	400 640	329 679
Prime annuelle	279 500	534 000	162 789
Total en espèces	691 112	934 640	492 468
Rémunération estimative en actions ⁽¹⁾			
UAP ⁽²⁾	293 500	287 000	-
UAR	-	-	280 000
Options ⁽³⁾	308 600	534 415	617 760
UAD ⁽⁴⁾	462 900	229 047	-
Valeur estimative totale en actions	1 065 000	1 050 462	897 760
Rémunération totale directe	1 756 112	1 985 102	1 390 228
Autre rémunération ⁽⁵⁾	46 060	22 765	2 256
Valeur du plan de retraite ⁽⁶⁾	72 000	80 000	1 251 000
Valeur estimative de la rémunération globale	1 874 172	2 087 867	2 643 484

- (1) Cette rémunération lie les intérêts du Dirigeant à l'appréciation de la valeur des actions ordinaires de la Banque. Ainsi, la valeur réelle de cette rémunération en actions sera fonction du cours de l'action ordinaire au moment du paiement ou de la levée.
- (2) Rémunération variable à moyen terme, selon le régime d'UAP de la Banque. M. Lévesque s'est vu attribuer 4 273 UAP. La valeur a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance » de la partie 6 de la Circulaire.
- (3) M. Lévesque s'est vu attribuer 20 156 options. La valeur estimative des options a été calculée selon le modèle Black & Scholes (pour fins de rémunération) en 2010 et 2009, et à 25 % du prix de l'action à l'octroi en 2008, soit 15,31 \$ en décembre 2010, 13,41 \$ en décembre 2009 et 8,72 \$ en décembre 2008. Le prix de levée des options est de 68,67 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2010, 58,49 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2009 et de 34,87 \$ pour celles qui ont été octroyées en 2008.
- (4) Conformément au régime d'UAD pour dirigeants de la Banque, M. Lévesque a décidé de recevoir en 2010 une part représentant 60 % de sa rémunération à long terme sous forme d'UAD. M. Lévesque s'est vu attribuer 6 741 UAD. La valeur des UAD a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010, 58,49 \$ en décembre 2009 et 34,87 \$ en décembre 2008. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau présentant les principales composantes du régime d'UAD pour dirigeants de la Banque de la partie 6 de la Circulaire.
- (5) Ces montants représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAP, d'UAD et d'UAR additionnelles selon les dispositions des régimes d'UAP, d'UAD et d'UAR. La valeur globale des autres avantages pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 n'excède pas le moindre des montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et des primes versées annuellement aux Membres de la haute direction visés.
- (6) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice, ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. La valeur du plan de retraite pour 2008 a également été calculée conformément aux nouvelles dispositions de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM. Ainsi, pour 2008, la valeur du plan de retraite tient compte des changements rémunérateurs suite à la nomination de M. Lévesque à titre de vice-président exécutif, Particuliers et Entreprises, le 3 mars 2008.

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 que la Banque et ses filiales ont versée à chacun des Membres de la haute direction visés au cours des trois derniers exercices.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions		Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions		Valeur du plan de retraite (7) (\$)	Autre rémunération (8) (\$)	Rémunération totale (9) (\$)
			à base d'actions (1) (2) (3) (4) (\$)	à base d'options (5) (\$)	Plans incitatifs annuels (6) (\$)	Plans incitatifs à long terme (\$)			
Louis Vachon Président et chef de la direction	2010	853 300	1 303 700	2 172 800	884 000	—	297 000	208 559	5 719 359
	2009	806 453	1 275 000	2 125 000	1 400 000	—	356 000	185 607	6 148 060
	2008	800 000	1 200 000	2 000 000	743 900	—	241 000	175 057	5 159 957
Patricia Curadeau-Grou Chef des finances et vice-présidente exécutive, Finance, Risque et Trésorerie	2010	411 612	756 400	308 600	319 500	—	83 000	96 137	1 975 249
	2009	400 640	516 047	534 415	534 000	—	92 000	70 603	2 147 705
	2008	400 000	465 334	432 442	194 292	—	60 000	34 777	1 586 845
Ricardo Pascoe Vice-président exécutif, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN	2010	450 000	1 631 000	771 500	1 952 400	—	74 000	140 474	5 019 374
	2009	448 773	1 931 000	763 458	2 204 000	—	146 000	107 819	5 601 050
	2008	300 000	504 400	434 988	1 008 800	—	65 000	116 189	2 429 377
Luc Paiement Vice-président exécutif, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN	2010	475 000	1 021 100	462 900	664 900	—	80 000	98 181	2 802 081
	2009	473 714	941 547	534 415	1 300 000	—	110 000	90 335	3 450 011
	2008	300 000	6 487 269	304 502	1 008 800	—	74 000	89 992	8 264 563
Réjean Lévesque Vice-président exécutif, Particuliers et Entreprises	2010	411 612	756 400	308 600	279 500	—	72 000	46 060	1 874 172
	2009	400 640	516 047	534 415	534 000	—	80 000	22 765	2 087 867
	2008	329 679	280 000	617 760	162 789	—	1 251 000	2 256	2 643 484

- (1) Les Membres de la haute direction visés sont admissibles à une rémunération à moyen terme équivalant à un pourcentage de leur salaire de base, soit 150 % pour MM. Vachon, Pascoe et Paiement, et 70 % pour M^{me} Curadeau-Grou et M. Lévesque. Cette rémunération est versée sous forme d'UAP. Le nombre d'UAP attribuées pour l'exercice 2010 est de 18 985 pour M. Vachon, de 4 273 pour M^{me} Curadeau-Grou, de 9 830 pour M. Pascoe, de 10 376 pour M. Paiement et de 4 273 pour M. Lévesque. La valeur a été fixée en fonction du prix d'octroi, soit 68,67 \$ en décembre 2010. Ces UAP ne seront acquises qu'à la fin de l'année 2013 et leur valeur sera alors calculée conformément au programme. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à un critère de performance » de la partie 6 de la Circulaire.
- (2) M^{me} Curadeau-Grou, MM. Paiement et Lévesque ont reçu des UAD pour dirigeants de la Banque à un prix de 68,67 \$, en décembre 2010, conformément au programme d'UAD pour dirigeants de la Banque. M^{me} Curadeau-Grou s'est vu attribuer 6 741 UAD, M. Paiement, 4 494 UAD et M. Lévesque, 6 741 UAD. Pour de plus amples renseignements sur le programme d'UAD, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions différées » de la partie 6 de la Circulaire.
- (3) M. Pascoe a reçu 33 % de sa prime totale annuelle en UAR pour dirigeants de la Banque à un prix de 68,67 \$, en décembre 2010, conformément au programme d'UAR pour dirigeants de la Banque. M. Pascoe s'est vu attribuer 13 922 UAR. Pour de plus amples renseignements sur le programme d'UAR, veuillez consulter la section « Programme d'unités d'actions assujetties à des restrictions » de la partie 6 de la Circulaire.
- (4) Au 31 octobre 2010, le nombre et la valeur des UAP, UAR et des UAD détenues par les Membres de la haute direction visés, selon le prix de l'action au 29 octobre 2010, soit 67,13 \$ (le 31 octobre 2010 n'étant pas un jour ouvrable, il s'agit du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédent), s'établissent comme suit :

Nom	Total d'UAP détenues au 31 octobre 2010		Total d'UAR détenues au 31 octobre 2010		Total d'UAD détenues au 31 octobre 2010	
	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)	Nombre	Valeur (\$)
Louis Vachon	22 489	1 509 657	62 912	4 223 276	—	—
Patricia Curadeau-Grou	5 062	339 821	14 679	985 431	19 624	1 317 387
Ricardo Pascoe	11 906	799 230	37 893	2 543 759	—	—
Luc Paiement	12 567	843 632	10 550	708 238	13 235	888 440
Réjean Lévesque	5 062	339 821	8 737	586 534	5 061	339 747

PARTIE 7 INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS (suite)

- (5) Le nombre d'options octroyées pour l'exercice 2010 est de 141 920 pour M. Vachon, de 20 156 pour M^{me} Curadeau-Grou, de 50 392 pour M. Pascoe, de 30 236 pour M. Paiement et de 20 156 pour M. Lévesque. La valeur des options a été estimée à l'aide du modèle Black & Scholes. Les hypothèses utilisées pour établir la valeur des options, pour fins de rémunération, diffèrent de celles qui sont utilisées dans les notes complémentaires aux états financiers de la Banque, car la valeur de l'option n'est pas amortie (à des fins comptables) sur la durée de vie de l'option. Les hypothèses utilisées aux fins de rémunération sont les suivantes :

	2010	2009	2008
Prix de levée	68,67 \$	58,49 \$	34,87 \$
Valeur estimée des options	15,31 \$	13,41 \$	8,72 \$
Taux d'intérêt hors risque	3,57 %	3,67 %	–
Durée de vie prévue des options	10 ans	10 ans	–
Volatilité prévue	27,50 %	32,50 %	–
Dividendes prévus	3,84 %	0 %	–

Pour de plus amples renseignements au sujet du Régime d'options, veuillez consulter la section « Régime d'options d'achat d'actions de la Banque » de la partie 6 de la Circulaire.

- (6) Les montants de cette colonne incluent les primes annuelles gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre de chaque année et versées en espèces.
- (7) Valeur actualisée de la prestation de retraite acquise durant l'exercice ainsi que tout changement rémunérateur au cours de l'exercice et calculée sur la base des hypothèses utilisées dans le rapport annuel de la Banque pour chacune de ces années. La valeur du plan de retraite de 2008 a également été calculée conformément aux nouvelles dispositions de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM sur la déclaration de la rémunération des Membres de la haute direction visés. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter le tableau « Plans de retraite à prestations déterminées » de la présente partie de la Circulaire.
- (8) Les montants de cette colonne représentent les dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'UAP, d'UAD et d'UAR additionnelles aux termes des régimes d'UAP, d'UAD et d'UAR des dirigeants. La valeur globale des autres avantages pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 n'excède pas le moindre des montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et des primes versées annuellement aux Membres de la haute direction visés.
- (9) La valeur de la rémunération totale pour l'exercice de 2008 a été révisée afin de tenir compte de la valeur révisée du plan de retraite calculée conformément aux nouvelles dispositions de l'Annexe 51-102A6 du Règlement 51-102 des ACVM.

Actionnariat

En date du 31 octobre 2010, tous les Membres de la haute direction visés détenaient la valeur exigée en actions ordinaires de la Banque, incluant les UAP, les UAD, les UAR et les options, conformément aux lignes directrices en vigueur à cette date. Le tableau suivant présente l'avoir des Membres de la haute direction visés à cette date.

Nom et titre	Exigence Multiple du salaire moyen des 3 dernières années	Propriété ⁽¹⁾			Multiple réel	
		Titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR (\$)	Plus-value des options non acquises (\$)	Valeur totale (\$)	D'après les titres détenus, plus-value des options acquises, UAP, UAD et UAR	D'après la valeur totale (incluant la plus-value des options non acquises)
Louis Vachon Président et chef de la direction	5 fois	16 996 014	8 261 576	25 257 590	20,2 fois	30,1 fois
Patricia Curadeau-Grou Chef des finances et vice-présidente exécutive, Finance, Risque et Trésorerie	2 fois	6 367 128	1 863 720	8 230 848	15,5 fois	20,1 fois
Ricardo Pascoe Vice-président exécutif, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN	2 fois	5 531 291	1 991 814	7 523 105	13,8 fois	18,8 fois
Luc Paiement Vice-président exécutif, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN	2 fois	5 643 304	1 394 292	7 037 596	11,9 fois	14,8 fois
Réjean Lévesque Vice-président exécutif, Particuliers et Entreprises	2 fois	2 990 530	2 278 189	5 268 719	7,3 fois	12,9 fois

- (1) Valeurs établies en date du 29 octobre 2010, selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto, soit 67,13 \$ (le 31 octobre 2010 n'étant pas un jour ouvrable, il s'agit du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédent).

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

Le tableau suivant indique, pour chaque Membre de la haute direction visé, toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice terminé le 31 octobre 2010. Pour de plus amples renseignements au sujet du processus d'octroi, veuillez consulter la partie 6 de la Circulaire.

	Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non levées (#)	Prix de levée des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non levées ⁽¹⁾ (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)
Louis Vachon	7 décembre 2000	30 000	24,90	7 décembre 2010	1 266 900	–	–
	13 décembre 2001	28 300	28,01	13 décembre 2011	1 107 096	–	–
	12 décembre 2002	37 000	30,95	12 décembre 2012	1 338 660	–	–
	11 décembre 2003	28 000	41,00	11 décembre 2013	731 640	–	–
	9 décembre 2004	55 000	48,20	9 décembre 2014	1 041 150	–	–
	7 décembre 2005	37 400	61,44	7 décembre 2015	212 806	–	–
	13 décembre 2006	125 400	65,90	13 décembre 2016	154 242	–	–
	12 décembre 2007	196 464	53,85	12 décembre 2017	2 609 042	25 466	1 709 559
	10 décembre 2008	229 360	34,87	10 décembre 2018	7 399 154	37 446	2 513 717
	9 décembre 2009	158 464	58,49	9 décembre 2019	1 369 129	22 489	1 509 657
Total		925 388			17 229 819	85 401	5 732 933
Patricia Curadeau-Grou	11 décembre 2003	45 000	41,00	11 décembre 2013	1 175 850	–	–
	9 décembre 2004	35 000	48,20	9 décembre 2014	662 550	–	–
	7 décembre 2005	24 900	61,44	7 décembre 2015	141 681	–	–
	13 décembre 2006	32 400	65,90	13 décembre 2016	39 852	–	–
	12 décembre 2007	46 620	53,85	12 décembre 2017	619 114	8 100	543 780
	10 décembre 2008	49 592	34,87	10 décembre 2018	1 599 838	13 074	877 681
	9 décembre 2009	39 852	58,49	9 décembre 2019	344 321	9 102	611 018
Total		273 364			4 583 206	30 276	2 032 479
Ricardo Pascoe	11 décembre 2003	30 000	41,00	11 décembre 2013	783 900	–	–
	9 décembre 2004	16 000	48,20	9 décembre 2014	302 880	–	–
	7 décembre 2005	13 400	61,44	7 décembre 2015	76 246	–	–
	13 décembre 2006	30 300	65,90	13 décembre 2016	37 269	–	–
	12 décembre 2007	42 720	53,85	12 décembre 2017	567 322	–	–
	10 décembre 2008	49 884	34,87	10 décembre 2018	1 609 258	15 740	1 056 599
	9 décembre 2009	56 932	58,49	9 décembre 2019	491 892	34 059	2 286 390
Total		239 236			3 868 767	49 799	3 342 989
Luc Paiement	12 décembre 2002	19 300	30,95	12 décembre 2012	698 274	–	–
	11 décembre 2003	14 600	41,00	11 décembre 2013	381 498	–	–
	9 décembre 2004	16 000	48,20	9 décembre 2014	302 880	–	–
	7 décembre 2005	16 000	61,44	7 décembre 2015	91 040	–	–
	13 décembre 2006	21 200	65,90	13 décembre 2016	26 076	589	39 510
	12 décembre 2007	29 904	53,85	12 décembre 2017	397 125	1 384	92 934
	10 décembre 2008	34 920	34,87	10 décembre 2018	1 126 519	13 547	909 438
	9 décembre 2009	39 852	58,49	9 décembre 2019	344 321	16 607	1 114 828
Total		191 776			3 367 733	32 127	2 156 710
Réjean Lévesque	12 décembre 2002	3 400	30,95	12 décembre 2012	123 012	–	–
	11 décembre 2003	15 300	41,00	11 décembre 2013	399 789	–	–
	9 décembre 2004	16 000	48,20	9 décembre 2014	302 880	–	–
	7 décembre 2005	7 700	61,44	7 décembre 2015	43 813	–	–
	13 décembre 2006	13 000	65,90	13 décembre 2016	15 990	–	–
	12 décembre 2007	32 500	53,85	12 décembre 2017	431 600	–	–
	10 décembre 2008	70 844	34,87	10 décembre 2018	2 285 427	8 737	586 534
	9 décembre 2009	39 852	58,49	9 décembre 2019	344 321	9 102	611 018
Total		198 596			3 946 832	17 839	1 197 552

(1) La valeur des options dans le cours non levées à la fin de l'exercice est établie selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 29 octobre 2010, soit 67,13 \$ (le 31 octobre 2010 n'étant pas un jour ouvrable, il s'agit du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédent), et le prix de levée des options, multipliée 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 29 octobre 2010, soit 67,13 \$ (le 31 octobre 2010 n'étant pas un jour ouvrable, il s'agit du cours de clôture de l'action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto le dernier jour ouvrable précédent).

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 2010. Pour de plus amples renseignements au sujet du processus d'octroi, veuillez consulter la partie 6 de la Circulaire.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Louis Vachon	2 200 884	131 070	–
Patricia Curadeau-Grou	497 507	177 928	–
Ricardo Pascoe	482 113	1 503 097	–
Luc Paiement	341 841	934 726	–
Réjean Lévesque	605 261	15 855	–

- (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 64,07 \$ alors que les prix de levée des options variaient de 34,87 \$ à 65,90 \$.
- (2) Le montant représente la valeur des unités d'actions (UAP, UAR, UAD) à la date d'acquisition des droits, calculée selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à la date d'acquisition.

Régimes de retraite des Membres de la haute direction visés

Tous les Membres de la haute direction visés de la Banque participent au régime de retraite à prestations déterminées ainsi qu'au programme d'allocation après retraite. Les dispositions de ces régimes sont décrites à la section « Régime de retraite et Programme d'allocation après retraite » de la partie 6 de la Circulaire.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Membres de la haute direction visés, les années de service créditées au 31 octobre 2010, les prestations annuelles payables, les changements dans l'obligation au titre des prestations constituées du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010, 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 2010.

Soulignons que les montants présentés dans le tableau ci-dessous sont estimatifs et 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 peut ainsi mettre en cause la pertinence d'une comparaison.

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

Nom	Années de service créditées #	Prestations annuelles payables ^{(3) (4)}		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁶⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁷⁾ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁽⁵⁾ (\$)
		À la fin de l'exercice (\$)	À 65 ans (\$)				
Louis Vachon	21,9	479 000	764 000	4 400 000	297 000	534 000	5 231 000
Patricia Curadeau-Grou	21,8	201 000	313 000	2 349 000	83 000	464 000	2 896 000
Ricardo Pascoe	7,1	61 000	186 000	571 000	74 000	124 000	769 000
Luc Paiement	3,8	36 000	169 000	272 000	80 000	76 000	428 000
Réjean Lévesque	24,1	174 000	250 000	2 563 000	72 000	459 000	3 094 000

- (1) Les montants figurant sous les colonnes « Salaire » du tableau intitulé « Sommaire de la rémunération des Membres de la haute direction visés » de cette partie de la Circulaire ainsi que les primes annuelles versées sont utilisés aux fins du calcul des gains admissibles moyens. À cet effet, la prime admissible est limitée à 100 % du salaire de base pour M. Vachon et un pourcentage de 50 % de la prime annuelle est reconnu pour les autres Membres de la haute direction visés (jusqu'à concurrence de 35 % du salaire de base). Cependant, les gains admissibles moyens sont limités aux maximums énoncés à la note 2 du présent tableau.
- (2) Le plafond des gains admissibles moyens est fixé à 1 000 000 \$ pour M^{me} Curadeau-Grou et M. Lévesque, et à 700 000 \$ pour MM. Paiement et Pascoe.
- (3) Les rentes estimatives font abstraction de la rente générée par les cotisations additionnelles accumulées du Membre de la haute direction visé.
- (4) La rente est payable la vie durant, avec réduction pour tenir compte du montant des prestations payables du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada. 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.

Hypothèses actuarielles significatives

	2010	2009
Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2010		
Taux d'actualisation	5,75 %	6,75 %
Taux de croissance de la rémunération	3,00 %	3,50 %

La valeur des prestations payables par les cotisations versées par le Dirigeant est incluse dans le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées.

- (5) 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 2009 ou au 31 octobre 2010. 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.
- (6) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite et l'incidence des changements de salaire de base, de la hausse des plafonds des gains admissibles suite aux nominations, des modifications de régime ou des attributions d'années de service créditées.
- (7) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation de début d'exercice, aux cotisations versées par le Membre de la haute direction visés, aux gains et pertes actuariels autres que ceux associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles. L'élément le plus important parmi ces derniers pour l'exercice 2010 a trait à la diminution du taux d'actualisation, passé de 6,75 % à 5,75 %.

Contrat d'emploi

La Banque a conclu un contrat d'emploi avec Luc Paiement le 29 octobre 2008, lequel prévoit qu'en cas de licenciement pour toute autre raison que pour cause, ou dans l'éventualité où ce dernier quitterait son emploi, toutes les unités différées qui lui ont été octroyées le 31 octobre 2008 en guise d'indemnité de conversion deviendront acquises à compter de la date de fin d'emploi. La totalité des unités différées seraient alors versées selon les dispositions du Régime de rémunération différée de FBN. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter la section « Régime de rémunération différée de FBN » de la partie 6 de la Circulaire.

À la fin de l'exercice, aucune autre entente de cessation d'emploi n'était en vigueur ou n'avait été conclue avec les Membres de la haute direction visés.

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 Direction de la Banque recevront une indemnité de départ, en cas de cessation d'emploi à l'initiative de la Banque à la suite d'un changement de contrôle. Les mesures compensatoires sont applicables lorsque les deux événements suivants surviennent :

- un changement de contrôle de la Banque, tel qu'il est défini ci-après; et
- un licenciement sans cause résultant d'une initiative de la Banque au cours des deux ans suivant le changement de contrôle, ou la démission du membre de la Direction de la Banque 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 Direction de la Banque, au cours des deux ans suivant le changement de contrôle.

En outre, la politique précise ne pas s'appliquer lorsque le départ constitue une démission volontaire, un congédiement pour cause, une rétrogradation ou une cessation d'emploi motivée par une performance insatisfaisante.

L'expression « changement de contrôle » désigne notamment toute modification à la détention des actions de la Banque, que ce soit à la suite d'une acquisition d'actions, d'une fusion ou d'un regroupement, qui ferait en sorte qu'une personne morale ou une entité non incorporée deviendrait le propriétaire véritable de plus de 50 % des actions comportant droit de vote de la Banque.

Conformément à cette politique, les membres de la Direction de la Banque 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 Direction de la Banque en poste depuis moins de trois ans) pendant une période de 24 mois, jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite.

Aucune modification n'a été apportée à la politique de cessation d'emploi au cours de l'exercice 2010.

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'un congédiement pour cause, d'un congédiement sans cause, d'un changement de contrôle ou d'une retraite.

Événement	Conditions applicables
Départ volontaire	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR acquises sont monnayées et les UAP et UAR non acquises sont annulées – Les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée
Congédiement pour cause	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base et les programmes d'avantages sociaux cessent de s'appliquer – La prime annuelle n'est pas versée – Les UAP et UAR acquises sont monnayées et les UAP et UAR non acquises sont annulées – Les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée
Congédiement sans cause (licenciement)	<ul style="list-style-type: none"> – Une indemnité de départ est payée, représentant 3 semaines de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 18 mois, à laquelle s'ajoute un montant équivalant à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années – Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées au prix moyen de l'action de la Banque des 20 derniers jours – Un délai est octroyé durant lequel l'acquisition des options non acquises se poursuit. À la fin de ce délai, les options acquises mais non levées et les options non acquises sont annulées – Les UAD acquises sont monnayées et les UAD non acquises sont annulées – La prestation de retraite fait l'objet d'un paiement égal à la valeur actuarielle ou d'une prestation différée
Changement de contrôle et cessation d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> – Une indemnité de départ est payée pendant une période de 24 mois jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite. Elle équivaut au salaire de base et à la moyenne de la prime annuelle des trois dernières années – Les UAP et UAR non acquises deviennent acquises et sont monnayées au prix moyen de l'action de la Banque des 20 derniers jours – Les options non acquises deviennent immédiatement acquises. Un délai maximal de 12 mois est accordé pour lever les options – Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai de 12 mois est accordé pour les monnayer – La période visée par l'indemnité de départ est reconnue comme service admissible aux fins du régime de retraite, sous condition de procéder à un étalement du paiement de l'indemnité de départ
Retraite	<ul style="list-style-type: none"> – Le salaire de base cesse de s'appliquer – Les avantages sociaux offerts aux retraités s'appliquent (tout comme pour les autres employés de la Banque) – La prime annuelle est versée au prorata du nombre de mois travaillés – L'acquisition des UAP et UAR se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite et sont monnayées au moment de leur acquisition – Depuis le 1^{er} mars 2009, l'acquisition des options non acquises se poursuit selon le même échéancier n'eût été le départ à la retraite et un délai de cinq ans est accordé pour lever les options – Les UAD deviennent acquises immédiatement et un délai maximal de 23 mois est accordé pour les monnayer – La prestation de retraite est versée mensuellement

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

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 2010.

Nom	Raison du départ	Valeur estimative supplémentaire ⁽¹⁾ (\$)
Louis Vachon	Retraite	0
	Volontaire	0
	Congédiement pour cause	0
	Congédiement sans cause ⁽²⁾	1 319 116
	Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾	3 067 559
Patricia Curadeau-Grou	Retraite	0
	Volontaire	0
	Congédiement pour cause	0
	Congédiement sans cause ⁽²⁾	733 258
	Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾	1 292 947
Ricardo Pascoe	Retraite	0
	Volontaire	0
	Congédiement pour cause	0
	Congédiement sans cause ⁽²⁾	1 235 674
	Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾	5 882 482
Luc Paiement	Retraite	0
	Volontaire	0
	Congédiement pour cause	0
	Congédiement sans cause ⁽²⁾	3 436 181
	Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾	4 475 737
Réjean Lévesque	Retraite	0
	Volontaire	0
	Congédiement pour cause	0
	Congédiement sans cause ⁽²⁾	846 954
	Changement de contrôle et cessation d'emploi ⁽³⁾	1 237 731

(1) La valeur estimative supplémentaire se rapporte à l'indemnité de départ qui aurait été payée. Aucune valeur supplémentaire découlant du plan 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 2010 à la suite d'un congédiement sans cause, il aurait eu droit à une acquisition accélérée de sa rémunération à base d'actions déjà octroyées au cours des exercices antérieurs à 2010. Veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire pour de plus amples renseignements au sujet des attributions à base d'actions en cours. Selon le cours de l'action de la Banque à cette date, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 5 732 933 \$ pour M. Vachon et de 3 342 989 \$ pour M. Pascoe. Pour M^{me} Curadeau-Grou, M^{me} Paiement et M^{me} Lévesque, la valeur aurait été moindre par rapport à celle qui est indiquée dans la partie 7 de la Circulaire, en raison de leur choix de recevoir une partie de leur rémunération à long terme en UAD plutôt qu'en options. Ainsi, la valeur ajustée aurait été de 1 325 252 \$ pour M^{me} Curadeau-Grou, de 1 548 066 \$ pour M. Paiement et de 926 355 \$ pour M. Lévesque.

(3) Si l'emploi d'un des Membres de la haute direction visés avait pris fin le 31 octobre 2010 à la suite d'un changement de contrôle, il 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 2010. Pour de plus amples renseignements au sujet des attributions à base d'actions et d'options au cours des exercices antérieurs à 2010, veuillez consulter la partie 7 de la Circulaire. Selon le cours de l'action de la Banque au 29 octobre 2010, le 31 octobre étant un jour férié, la valeur de cette acquisition accélérée aurait été de 13 994 508 \$ pour M. Vachon, de 3 896 198 \$ pour M^{me} Curadeau-Grou, de 5 334 803 \$ pour M. Pascoe, de 3 551 002 \$ pour M. Paiement et de 3 475 741 \$ pour M. Lévesque.

PARTIE 8

AUTRES RENSEIGNEMENTS

ENDETTEMENT DES ADMINISTRATEURS, DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET DES EMPLOYÉS

Encours total des prêts

Le 14 janvier 2011, l'encours total des prêts consentis par la Banque ou l'une de ses filiales aux administrateurs, membres de la haute direction ⁽¹⁾ et employés ainsi qu'aux anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction et anciens employés de la Banque et de ses filiales, autres que les prêts entièrement remboursés et les prêts de caractère courant au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, s'établit comme suit :

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)	Consentis par une autre entité (\$) ^(A)
Achat de titres	1 598 695 \$ ^(B)	–
Autres	12 325 672 \$	–

(A) Il s'agit de prêts consentis par une autre entité qui font l'objet d'une garantie ou d'une lettre de crédit fournie par la Banque ou une de ses filiales, d'un accord de soutien ou d'une entente analogue.

(B) Cet encours est composé de prêts pour l'achat de titres variés, mais aucun prêt n'a été consenti par la Banque au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 à un administrateur, membre de la haute direction ou candidat à un poste d'administrateur de la Banque spécifiquement pour la souscription ou l'achat de titres de la Banque.

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

Le tableau qui suit fait état des prêts ⁽²⁾ 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 à caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou d'une filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 (\$)	Encours au 14 janvier 2011 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010	Garantie du prêt	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 (\$)
Plans de souscription de titres						
–	–	–	–	–	–	–
Autres plans						
John B. Cieslak						
Premier vice-président, Technologie de l'information, Approvisionnement et Performance organisationnelle	Prêt consenti par Financière Banque Nationale ltée	185 832 \$ ⁽³⁾	162 853 \$ ⁽³⁾	–	–	–
Luc Paiement						
Vice-président exécutif, Gestion de patrimoine et coprésident et cochef de la direction, FBN	Prêt consenti par la Banque	154 414 \$ ⁽⁴⁾	114 445 \$ ⁽⁴⁾	–	–	–
Ricardo Pascoe						
Vice-président exécutif, Marchés financiers et coprésident et cochef de la direction, FBN	Prêt consenti par la Banque	1 600 000 \$É.U. ⁽⁵⁾	1 594 182 \$É.U. ⁽⁵⁾	–	–	–

(1) Aux fins de la présente section et conformément au paragraphe 1.1(1) du Règlement 51-102 des ACVM, les membres de la haute direction sont le président du Conseil, le président et chef de la direction, 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 de décision à l'égard des grandes orientations de la Banque.

(2) 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.

(3) Ce montant représente un prêt sur marge consenti par Financière Banque Nationale ltée permettant d'emprunter sur la valeur des titres que l'emprunteur détient dans son portefeuille. Les titres en portefeuille servent de garantie. Un tel prêt est consenti suivant les normes applicables à la clientèle, y compris le taux d'intérêt qui peut varier entre le taux préférentiel et le taux préférentiel plus 1,5 % selon le type de compte et la somme empruntée.

(4) Ce montant représente des prêts personnels adossés (les « Prêts adossés ») consentis pour financer les engagements du participant en vertu du programme de coinvestissement EdgeStone Affiliate Fund. Tous les Prêts adossés portent intérêt au taux prescrit que publie trimestriellement le gouvernement fédéral et ils sont garantis par la mise en gage de la part du participant dans chacune des sociétés en commandite comprenant le programme de coinvestissement EdgeStone Affiliate Fund. Ce programme offrait aux dirigeants et aux employés admissibles de la Banque et de certaines de ses filiales une occasion de coinvestissement auprès d'EdgeStone Capital Equity Fund II-A, L.P., EdgeStone Capital Equity Fund II-B, L.P., EdgeStone Capital Mezzanine Fund II, L.P., EdgeStone Capital Venture Fund, L.P. et EdgeStone Capital Venture Fund II, L.P. (désignés collectivement les « Fonds principaux ») et de la Banque ou d'une société dans laquelle la Banque détient une participation indirecte. Les dirigeants et les employés admissibles se voient offrir des modalités de crédit par la Banque ou une de ses filiales (le « Prêteur ») au moyen de Prêts adossés à recours limité. Les Prêts adossés portent intérêt et viendront à échéance à la première des dates suivantes : i) au dixième anniversaire de la date de constitution du Fonds principal visé, ii) à la dissolution de la société en commandite visée du EdgeStone Affiliate Fund, iii) à la vente ou à l'aliénation de la participation d'un participant dans la société en commandite visée du EdgeStone Affiliate Fund ou iv) à la date à laquelle le capital des Prêts adossés deviendra autrement exigible. Le Prêteur dispose d'un recours personnel contre le participant à raison d'un pourcentage égal à 50 % de l'engagement total du participant (capitaux propres et portion adossée). Pour le solde des Prêts adossés, le Prêteur dispose d'un recours limité à la participation dans la société en commandite du EdgeStone Affiliate Fund et aux distributions à l'égard de celle-ci.

(5) Ce montant représente des prêts en dollars américains consentis par la Banque pour l'achat d'une résidence secondaire et portant intérêt au taux LIBOR en vigueur, majoré de 2 %, le tout amorti sur une période de 25 ans. Le taux d'intérêt sur un tel prêt est celui applicable à la clientèle. Des hypothèques immobilières ont été consenties en garantie.

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

La Banque souscrit à un contrat d'assurance-responsabilité 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 100 000 000 \$ et il est libre de franchise.

La prime annuelle à l'égard de cette assurance est de 520 000 \$. Le contrat d'assurance se termine le 31 août 2011 et il est renouvelable.

PROGRAMME DE RACHAT D' ACTIONS

Le 31 janvier 2011, le programme d'OPR en place à la Banque depuis le 1^{er} février 2010 a pris fin. La Banque n'a procédé à aucun rachat de ses actions ordinaires dans le cadre de cette OPR.

Le 1^{er} février 2011 a débuté un programme d'OPR qui se terminera au plus tard le 31 janvier 2012. Cette OPR permet à la Banque d'acquérir, par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto, un maximum de 4 903 162 actions ordinaires, représentant environ 3 % de ses actions ordinaires en circulation, lesquelles actions ainsi rachetées seront annulées. Le prix payé par la Banque pour toute action ordinaire rachetée aux termes de l'OPR correspondra au cours du marché des actions ordinaires à la Bourse de Toronto au moment du rachat.

De l'avis du Conseil, le rachat des actions ordinaires dans le cadre de cette OPR représente un emploi approprié des fonds excédentaires de la Banque.

En date du 11 février 2011, la Banque n'a procédé à aucun rachat de ses actions ordinaires aux termes de cette OPR.

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

PROCÈS-VERBAL

Une copie du procès-verbal de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque tenue le 31 mars 2010 est postée aux détenteurs d'actions ordinaires avec la Circulaire. Le procès-verbal peut également être consulté sur le site Internet SEDAR (www.sedar.com).

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, lesquels sont inclus dans le rapport annuel.

La Banque remettra rapidement et sans frais à tout actionnaire qui en fait la demande, un exemplaire du rapport annuel, un exemplaire de la Notice annuelle et de tout autre document intégré par renvoi à la Notice annuelle, un exemplaire des états financiers consolidés annuels avec le rapport des vérificateurs s'y rapportant pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010, un exemplaire de tout rapport trimestriel subséquent, ainsi qu'un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires la plus récente au cours de laquelle les administrateurs ont été élus. On peut obtenir ces documents en écrivant au Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

Il est possible d'obtenir ces documents ainsi que d'autres renseignements au sujet de la Banque sur son site Internet (www.bnc.ca) ainsi que sur le site Internet SEDAR (www.sedar.com).

COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL

Le Conseil considère important de permettre aux actionnaires et aux clients de la Banque, de même qu'aux parties prenantes, de lui faire part de leurs commentaires sur les sujets concernant la Banque, notamment l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction. Les actionnaires et clients de la Banque ainsi que les parties prenantes qui souhaitent communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, incluant un administrateur indépendant, peuvent le faire par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

APPROBATION DU CONSEIL

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

BANQUE NATIONALE DU CANADA

(s) Linda Caty
Vice-présidente et secrétaire corporatif

Montréal, le 11 février 2011

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

La Banque a reproduit ci-après le texte intégral des propositions et des exposés qu'un actionnaire lui a transmis, sans y apporter aucune modification.

Les propositions n^{os} 1, 2 et 3 ont été présentées à la direction de la Banque par le Mouvement d'Éducation et de Défense des Actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3.

Proposition n^o 1

Proposition et énoncé de l'actionnaire :

« La rémunération du plus haut dirigeant devrait se justifier face aux employés qui contribuent à son succès et à celui de l'entreprise. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de la direction.

Argumentaire

Lors des assemblées générales annuelles 2010, nous avons sensibilisé les actionnaires à la différence existant entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Chez les banques, cet écart variait entre 28 fois, ratio que nous jugions raisonnable et 156 fois, ratio inacceptable.

Dans leur livre intitulé *Plaidoyer pour un nouveau capitalisme*, les auteurs, Yvan Allaire et Mihaela Firsrotu soulignent qu'il est important que « les conseils d'administration doivent assumer pleinement leur responsabilité fiduciaire en ce domaine et établir des politiques de rémunération qui soient dans l'intérêt de l'entreprise pour le long terme et non seulement pour les actionnaires à court terme. Il leur incombe de bien peser comment l'esprit de corps, la solidarité, la confiance mutuelle au sein de l'entreprise seront appuyés ou fragilisés par les politiques de rémunération de l'entreprise. Les conseils d'administration doivent se préoccuper que les formes et niveaux de rémunération pour les dirigeants ne suscitent pas une remise en question de la légitimité politique et sociale de leur l'entreprise en particulier et du système de libre entreprise en général. »

D'autre part, ajoutons que, étant donné que le gros de la rémunération du chef de la direction varie en fonction d'objectifs à court terme et du cours de l'action, et que ce type de rémunération récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, un ratio excessif est préoccupant, l'avenir de l'entreprise et l'avoir des actionnaires étant mis en danger à terme.

Au cours de la dernière année, cet aspect d'iniquité de la rémunération du plus haut dirigeant en regard de celle de ses employés a été soulevé de différentes façons :

- par le dépôt d'un projet de loi par le Sénateur Céline Hervieux-Payette proposant que le montant de la rémunération du président et chef de la direction ne puisse être supérieur à 20 fois le salaire industriel moyen par année au Canada, calculé par Statistique Canada;
- par la réforme financière américaine adoptée en juillet 2010, les entreprises seront tenues dorénavant de divulguer la rémunération médiane de leurs employés de manière à ce que les actionnaires puissent apprécier le bien-fondé de l'écart avec celle du plus haut dirigeant;
- par la publication du classement des entreprises canadiennes en matière d'investissement responsable par *Corporate Knights inc.* dans le *Globe and Mail* qui utilise le concept d'équité interne pour évaluer la performance « sociale » d'une organisation.

Il est urgent que le conseil d'administration établisse un plafond sur la rémunération globale versée à la haute direction (salaires, bonis à court terme et bonis à long terme, primes de retraite, etc.) sous forme d'un multiple de la rémunération médiane des employés. »

Position de la Banque :

Le Conseil accorde une très grande importance aux pratiques de gestion des ressources humaines de la Banque et est d'avis que la poursuite de son succès ne pourrait se concrétiser sans la contribution de dirigeants et d'employés talentueux, expérimentés et qualifiés. Pour attirer en poste ces personnes et les inciter à y demeurer, la Banque est soucieuse d'offrir une rémunération concurrentielle et de reconnaître leur contribution selon leurs rôles et responsabilités en échange d'une rétribution juste et équitable.

À cet égard, tel qu'il est indiqué dans la partie 5 de la Circulaire, le Conseil, appuyé du CRH examine annuellement non seulement les politiques et pratiques de rémunération de la Direction de la Banque mais aussi celles de l'ensemble des employés afin de s'assurer qu'ils reçoivent une rémunération adéquate, tant en terme d'équité interne que de compétitivité. Le Conseil veille à ce que les politiques et programmes en place soient concurrentiels, autant pour l'ensemble des employés que pour la Direction de la Banque, tout en servant les intérêts des actionnaires et la prospérité à long terme de la Banque.

Ainsi, annuellement, des analyses comparant les politiques et pratiques de rémunération de la Banque à celles offertes par les entreprises faisant partie du groupe de référence sont réalisées pour tous les niveaux d'emplois de la Banque.

D'autre part, tous les employés de la Banque, y compris la Direction, sont admissibles à l'un ou l'autre des programmes de rémunération variable afin d'amener la Banque, non seulement à atteindre les objectifs établis en début d'année par le Conseil, mais aussi à les dépasser. Cependant, la rémunération totale des Dirigeants comporte une plus grande part de rémunération variable, puisque ceux-ci influent davantage les résultats à court, à moyen et à long terme de la Banque. Il importe donc qu'une portion de leur rémunération soit directement liée aux résultats de l'exercice de la Banque et qu'une autre portion soit liée à l'accroissement du rendement futur de la Banque. Il est toutefois à noter que la rémunération totale octroyée au président et chef de la direction comporte un plafond puisqu'elle ne peut pas excéder sa rémunération totale directe cible de plus de 20 %.

En 2011, les qualités des politiques et des pratiques de gestion de la Banque permettent à celle-ci de figurer parmi les « Meilleurs employeurs de Montréal », édition régionale découlant du classement annuel « Le Top 100 des meilleurs employeurs au Canada » présenté par l'éditeur torontois Mediagroup Canada. Ce palmarès régional, créé en 2006, reconnaît les entreprises de la région de Montréal qui offrent un milieu de travail exceptionnel. En octobre dernier, Banque Nationale Groupe financier s'était également classée au prestigieux palmarès « 50 Employeurs de choix au Canada ».

Le Conseil estime que la rémunération de l'ensemble des employés de la Banque, y compris la Direction, est établie en fonction de critères et d'objectifs bien définis. Dans ce contexte, le recours à des ratios de comparaison de la rémunération n'est pas justifié.

Par ailleurs, le Conseil demeure à l'affût de l'évolution des exigences réglementaires et des pratiques exemplaires en matière de divulgation de la rémunération de la haute direction. Il tiendra compte notamment des répercussions au Canada de la mise en place par la Securities and Exchange Commission des règles sur la divulgation d'un ratio de comparaison de la rémunération qui s'appliqueront aux sociétés américaines en 2011 et de l'uniformisation possible de la présentation de cette information qui pourrait en découler.

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

Proposition n° 2

Proposition et énoncé de l'actionnaire :

« Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que la Banque s'engage à se départir de toutes ses filiales et succursales dans les paradis fiscaux selon la définition de l'OCDE.

Argumentaire

L'Organisation pour la coopération et le développement économique, l'OCDE, définit ainsi un paradis fiscal : c'est une entité territoriale qui applique des impôts inexistantes ou insignifiants; où il y a une absence de transparence; où les pratiques administratives empêchent un véritable échange de renseignements à des fins fiscales avec les autres pays; et enfin, où l'on reconnaît comme sociétés des entités corporatives même sans activités substantielles.

Selon Statistique Canada, les investissements canadiens directs à l'étranger dans les paradis fiscaux sont passés, entre 2003 et 2008, de 94 milliards de dollars à 146 milliards de dollars. Ceci représente plus de 20 % des investissements canadiens à l'étranger faits par des particuliers ou des sociétés. Cette problématique n'est pas nouvelle. Déjà en 2002, la Vérificatrice générale s'inquiétait de l'érosion de l'assiette fiscale en raison des centaines de millions de dollars de revenus transférés dans les paradis fiscaux pour éviter le paiement d'impôt au Canada.

Cette problématique préoccupe le MÉDAC depuis plusieurs années et l'a conduit en 2005 à déposer une proposition d'actionnaire demandant la fermeture des paradis fiscaux.

Considérant que la notion même de paradis fiscal fait référence à la possibilité d'éviter taxes et impôts de sa juridiction d'origine, en opposition directe aux principes de solidarité, de justice et de redistribution;

Considérant que les banques tirent parti des paradis fiscaux tant par les activités de centres bancaires extraterritoriaux (*offshore*) au service de leurs clients que par leur capacité à y conserver une part de leurs bénéfices;

Considérant que les banques canadiennes et leurs clients doivent payer leur juste part du financement des services publics dont ils bénéficient directement et indirectement, notamment en pouvant compter sur une main-d'œuvre bien formée et en santé;

Considérant que l'une des causes de la dernière crise financière est une éthique d'investissement déficiente;

Considérant que les centres bancaires *offshore* ont facilité la création de nombreux fonds de placement là où la réglementation est déficiente et la taxation quasi inexistante; et qu'il est prouvé que la crise financière a été rendue possible et amplifiée par de nouvelles formes d'instruments financiers complexes et de produits dérivés largement détenus par ces fonds;

Considérant que les produits financiers complexes peuvent avoir des caractéristiques menant à une instabilité financière, et, par conséquent, ces produits doivent faire l'objet d'une réglementation serrée et de normes de gouvernance absentes de paradis fiscaux;

Considérant que les banques canadiennes jouissent d'une situation concurrentielle spéciale et d'un statut privilégié, tant auprès de la Banque du Canada que du ministère des Finances;

il est impérieux que les banques canadiennes cessent leurs opérations dans les paradis fiscaux et s'en retirent dans les plus brefs délais. »

Position de la Banque :

La Banque est très sensible aux questions reliées à l'évasion fiscale.

Ni la Banque, ni ses filiales ne font affaires dans les paradis fiscaux ou les autres centres financiers qui ne se conforment pas aux normes fiscales internationales établies par l'Organisation pour la coopération et le développement économique (« OCDE »). Elles ne fournissent pas non plus à leurs clients des services ayant pour but de faciliter l'évasion fiscale par l'entremise de tels paradis fiscaux et autres centres financiers.

La Banque appuie les efforts déployés par le Canada et les autres pays membres du G20 pour lutter contre les paradis fiscaux notamment en favorisant la transparence et l'échange de renseignements de nature fiscale entre les pays.

Les activités internationales de la Banque sont assujetties aux dispositions législatives et réglementaires canadiennes et à celles mises en place dans chacun des pays où elle fait affaires afin de lutter contre les activités illégales dont, entre autres, l'évasion fiscale et le recyclage des produits de la criminalité. La Banque respecte et entend continuer de respecter ces règles et, à cette fin, elle s'est dotée de procédures et de mécanismes de contrôle afin de s'assurer de s'y conformer.

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

Proposition n° 3

Proposition et énoncé de l'actionnaire :

« Il est proposé que le comité de rémunération donne aux actionnaires davantage d'information en regard du groupe de référence utilisé pour comparer le degré de compétitivité de la rémunération de ses hauts dirigeants et sur l'importance de cette comparaison dans l'exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Des études démontrent que la divulgation de la rémunération a eu l'effet pervers de nourrir une augmentation constante de la rémunération des hauts dirigeants. Plus particulièrement, une étude récente démontre que 50 % des augmentations de rémunération des présidents et chefs de la direction américains au cours de 1992 à 2006 a été produite par la surenchère créée par le système d'étalonnage. D'autres chercheurs ont démontré que les entreprises ont tendance à utiliser des groupes de comparaison où la rémunération des hauts dirigeants est souvent supérieure à la rémunération de leurs hauts dirigeants.

Cette manière de faire nuit à la relation saine devant exister entre la rémunération et la performance de l'organisation. À cet égard, nous nous permettrons de paraphraser la Coalition canadienne de la saine gouvernance qui mettait en garde contre l'utilisation trop forte de ce mécanisme dans la fixation de la rémunération des hauts dirigeants : « Quoiqu'il en soit, on doit prendre garde à ne pas exagérer l'importance des comparaisons avec le groupe de référence pour façonner la structure de rémunération. »

Actuellement, l'actionnaire a peu d'information sur le choix de l'univers de comparaison ou sur le positionnement de l'entreprise quant à ses pairs :

- rang de l'entreprise parmi les entreprises identifiées comme comparables par le comité de rémunération en regard de chaque composante de la rémunération et de la rémunération totale pour les cinq principaux dirigeants;
- rang de l'entreprise parmi ses pairs en fonction de différents indicateurs de performance financière.

L'actionnaire dispose également de peu d'information quant à l'importance accordée par le comité de rémunération à ces données dans le processus de fixation de la rémunération : choix de l'univers de comparaison (national ou international), rang percentile visé et pour quelles composantes de la rémunération.

Nous jugerons donc essentiel que ces informations fassent partie des renseignements fournis avec la politique de rémunération. Comme le soulignait récemment un conseiller réputé en rémunération, « Les compagnies qui composent le groupe de comparaison influenceront votre politique de rémunération plus que tout autre donnée. Il est donc primordial de mettre l'effort nécessaire pour choisir le bon groupe de comparaison. »

Le MÉDAC considère qu'il est crucial de connaître les effets d'un tel outil de fixation sur la fixation de la rémunération des hauts dirigeants et qu'il soit balisé par le recours à un ratio d'équité interne éthiquement et socialement acceptable. »

Position de la Banque :

Les politiques et programmes de rémunération de la Banque visent à assurer aux actionnaires une croissance soutenue de la Banque dans le temps, à favoriser une saine gestion des risques de la Banque, à rémunérer en fonction du rendement et à permettre ainsi le recrutement et la fidélisation de Dirigeants et employés talentueux, expérimentés et qualifiés.

Pour attirer en poste ces personnes et les inciter à y demeurer, alors que la concurrence est vive, la Banque est soucieuse d'assurer un juste équilibre et une cohérence dans la composition de l'offre de rémunération tout en veillant à ce que celle-ci soit compétitive avec celle du marché. La Banque vise donc à positionner la rémunération totale cible à la médiane de son groupe de référence.

À cet égard, une des responsabilités du CRH est de comparer la rémunération totale cible des membres de la Direction de la Banque par rapport à celle qu'offrent les entreprises qui composent son groupe de référence afin de vérifier si elle est compétitive. Généralement, ce groupe est déterminé selon le bassin potentiel pour lequel la Banque rivalise pour recruter des employés qualifiés. Le groupe de référence inclut également les grandes entreprises du secteur financier canadien avec lesquelles la Banque concurrence le libre choix d'investissement des actionnaires actuels et potentiels.

Les entreprises faisant partie du groupe de référence, dont la liste détaillée est présentée dans la partie 6 de la Circulaire, possèdent les caractéristiques suivantes :

- elles appartiennent au secteur bancaire ou financier canadien;
- elles visent une clientèle comparable;
- elles attirent un profil similaire d'employés, de professionnels et d'experts; et
- elles comptent un grand nombre d'actionnaires.

Pour réaliser cette analyse comparative, le CRH a recours aux services de conseillers externes indépendants afin d'obtenir l'information nécessaire sur les tendances et les pratiques exemplaires dans son marché de référence en matière de politiques et programmes de rémunération, de même que sur la compétitivité de la rémunération offerte à la Direction de la Banque.

Tel qu'il est décrit dans la partie 6 de la Circulaire, le Groupe Hay, mandaté par le CRH, analyse et compare annuellement la rémunération totale cible de la Direction de la Banque avec celle qui est versée au sein du groupe de référence en ajustant à la baisse selon sa propre méthode 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.

Ainsi, bien que les entreprises avec lesquelles la Banque se compare soient de taille plus grande, la rémunération totale cible identifiée par le Groupe Hay ne correspond pas à celle versée par ces entreprises, mais plutôt à celle ajustée pour tenir compte des caractéristiques propres à la Banque.

Par conséquent, le Conseil estime que les actionnaires bénéficient déjà des informations les plus pertinentes recherchées par l'actionnaire.

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

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 toutes les parties prenantes : clients, employés et 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 de vérification et de gestion des risques (le « **CVGR** »), 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, du CVGR, du CRG et du CRH.

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.

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 et les modifications apportées au mandat du président du Conseil sont approuvées en son absence.

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) 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 la direction de la Banque.

B) Intégrité et déontologie

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 de règles de conduite et d'éthique, notamment par l'adoption d'un code 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) Respect des lois et gouvernance

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 CVGR, 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) Gestion des risques

De concert avec le CVGR, le Conseil examine et approuve les énoncés, mesures et cibles globales d'intérêt de la Banque à l'égard du risque, il reconnaît 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 CVGR 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, la conformité des ratios de capital réglementaire et les obligations découlant des accords de Bâle. Sur recommandation du CVGR, 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 CVGR reçoit les rapports des vérificateurs interne et externes et s'entretient en privé, et régulièrement, avec eux.

E) Supervision de la gestion

Le Conseil s'acquitte 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) Planification et développement de 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) Communication et divulgation de l'information financière

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 CVGR, au CRG et au Conseil.

H) Rémunération de la direction

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 :

- offrir une rémunération concurrentielle afin de recruter, motiver et fidéliser des dirigeants compétents;
- rétribuer les dirigeants pour l'obtention de résultats qui contribuent au succès financier de la Banque à court, à moyen et à long terme;
- verser une rémunération concurrentielle lorsque les résultats sont conformes aux attentes, supérieure lorsqu'ils excèdent les objectifs fixés, et inférieure lorsque les résultats sont en deçà des attentes;
- mobiliser les dirigeants afin qu'ils orientent leurs efforts vers l'accroissement du rendement de la Banque et de la valeur de l'investissement des actionnaires; et
- exiger des dirigeants qu'ils détiennent un niveau de propriété d'actions ordinaires de la Banque et ce, afin de lier leurs intérêts à ceux des actionnaires de la Banque.

I) 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 expirées) et non acquises, en unités d'actions assujetties à des restrictions (« UAR ») acquises (mais non expirées) 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 certificats d'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 et accès à la direction

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. Le CVGR et le CRH approuvent par ailleurs annuellement la liste des mandats que la Banque prévoit confier à de tels conseillers externes afin de s'assurer que ces mandats ne nuisent pas à l'indépendance de ces derniers.

3. COMITÉS CONSTITUÉS PAR LE CONSEIL

Le Conseil peut déléguer 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, à la fin de chacune de leurs réunions. Ils font régulièrement rapport au Conseil de leurs activités.

Avec le concours 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.

4. CHOIX DES CANDIDATS, ÉLECTION, ENCADREMENT ET RÉMUNÉRATION

4.1 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 qui possèdent 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.

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. De plus, 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.

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.

C) Intégrité des administrateurs

Les administrateurs de la Banque agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance pour s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités. À cet égard, les administrateurs sont tenus au respect du Code de déontologie et des autres règles relatives 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 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 doivent éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent avec la Banque. Ainsi, 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. Les administrateurs s'engagent annuellement, par écrit, à se conformer aux normes de la Banque en matière de conflits d'intérêts.

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 assujéti 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.

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 assujétis 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.

4.2 Évaluation de la performance

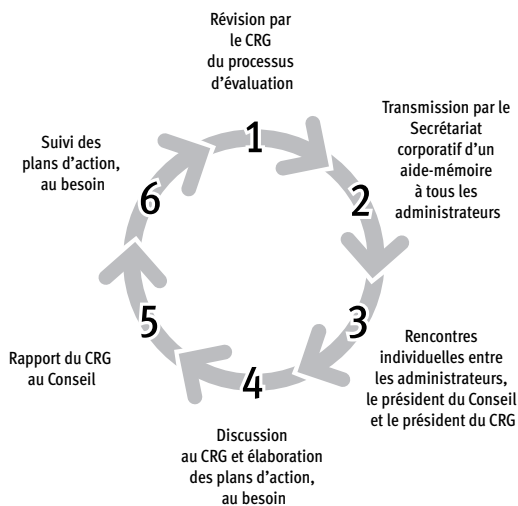
Le Conseil évalue régulièrement sa performance et son efficacité, de même que celles de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs dans le cadre de l'exécution de leur mandat, suivant un processus mis en œuvre par le CRG.

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.



4.3 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.

Le CRG soumet ses recommandations au Conseil à l'issue du processus, et ce dernier approuve la nomination de tout nouveau candidat au poste d'administrateur.

Le CRG établit et révisé périodiquement une liste des candidats potentiels aux postes 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 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 fera une recommandation à ce sujet 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 habituellement 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 cumuler plus de 15 mandats annuels, 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 période de 15 années a débuté en 1998 pour les administrateurs en poste à cette date.

4.4 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 tout en tenant 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 de vérification 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 à ce titre.

C) Programme de formation continue

Les administrateurs assistent régulièrement, dans le cadre du calendrier des réunions du Conseil, à des exposés et de 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 ses frais, à des programmes de formation qui visent à parfaire les connaissances pertinentes à l'exercice de leurs fonctions, sous réserve de l'accord préalable du président du Conseil ou du président du CRG et de l'obligation pour l'administrateur de faire rapport au Conseil.

4.5 Rémunération et exigences en matière d'actionnariat des administrateurs

Le Conseil vise à offrir aux administrateurs une rémunération adéquate qui reconnaisse la complexité sans cesse croissante des activités de la Banque, permette à la Banque de recruter et retenir des personnes compétentes au sein du Conseil, et 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 ceux-ci reflètent 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.

Ainsi, 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 de la Banque, 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 rattachée à ces fonctions. Par ailleurs, 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. La Banque divulgue annuellement dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction la rémunération versée aux administrateurs au cours de son plus récent exercice financier.

Le programme de rémunération des administrateurs vise également à favoriser un meilleur alignement des intérêts des membres du Conseil sur ceux des actionnaires. À cet égard, les honoraires annuels d'un administrateur lui sont entièrement versés sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD, ou une combinaison des deux, jusqu'à ce que soient comblées les exigences en matière d'actionnariat pour administrateurs de la Banque. Celles-ci prévoient que tous les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires de la Banque ou des UAD ayant ensemble une valeur égale ou supérieure à cinq fois la rémunération forfaitaire annuelle reçue à titre d'administrateur de la Banque. 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'UAD, sous réserve de la part de leurs honoraires qui est obligatoirement versée en actions ordinaires de la Banque. En effet, une part des honoraires des administrateurs, de même qu'une part des honoraires versés à titre de membres ou de présidents de comité sont obligatoirement versées en actions ordinaires de la Banque, et ce, même si ceux-ci ont satisfait aux exigences minimales à cet égard.

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.

5. 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 de toutes les parties prenantes. 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 que les parties prenantes peuvent utiliser afin de faire parvenir des communications au Conseil, à un comité du Conseil, au président du Conseil ou à 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.

6. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT D'IRRÉGULARITÉS

Le CVGR établit une politique relative au signalement d'irrégularités concernant la comptabilité, les contrôles internes relatifs à la comptabilité et à la vérification 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 de vérification. La Banque publie cette politique sur son site Internet.

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMPOSITION

1. **Composition** – Le conseil d'administration (le « Conseil ») est composé d'administrateurs qui possèdent 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 Nationale du Canada (la « Banque »), à la conduite de ses affaires et à l'orientation de son développement. Les administrateurs consacrent le temps et l'intérêt nécessaires pour exécuter efficacement leurs fonctions.
2. **Éligibilité** – 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* (Canada) (la « Loi »).
3. **Indépendance** – La majorité des membres du Conseil sont des administrateurs indépendants au sens défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le Conseil, directement ou par l'entremise de l'un de ses comités, adopte des structures et des procédures afin d'assurer l'indépendance du Conseil face à la direction.
4. **Huis Clos** – Il est prévu 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, sous la direction du président du Conseil.
5. **Embauche de conseillers externes indépendants** – Le Conseil 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 Conseil 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.

INTÉGRITÉ ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

6. **Intégrité** – Les administrateurs agissent avec intégrité et exercent leur jugement en toute indépendance pour s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités. Les administrateurs sont tenus aux engagements du Code de déontologie et des autres règles relatives à l'éthique applicables aux administrateurs, dirigeants et employés de la Banque et ses filiales.
7. **Conflits d'intérêts** – Les administrateurs ont l'obligation de divulguer tout conflit d'intérêts au président du Conseil ou au président du comité de révision et de gouvernance conformément à la Loi.
8. **Changements d'affectation ou 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.

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Étendue générale

9. Le Conseil de la Banque 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. Pour ce faire, il est secondé par trois comités : le comité de vérification et de gestion des risques, le comité de révision et de gouvernance et le comité de ressources humaines. Le Conseil confie à la direction la gestion et la direction des activités de la Banque. Le Conseil assume les fonctions et responsabilités énumérées au présent mandat.
10. Le Conseil participe activement à l'examen et à l'approbation des stratégies globales et des objectifs fonctionnels.
11. Le Conseil obtient régulièrement l'assurance raisonnable que la Banque fonctionne dans un cadre de contrôle approprié et que la gestion des risques est assurée.

12. Le Conseil s'assure d'une gouvernance efficace du Conseil.
13. Le Conseil examine les processus qui assurent le respect par la Banque des lois et règlements qui sont applicables à ses activités.

Processus de planification stratégique

14. Le Conseil :
 - a) Révise et approuve périodiquement un plan stratégique par lequel la Banque établit sa mission, sa vision, ses objectifs commerciaux et sa stratégie, prenant en considération les occasions d'affaires et les risques pour la Banque;
 - b) Révise et approuve les plans d'affaires visant les activités importantes de la Banque et les revoit régulièrement en vue 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;
 - c) Révise et approuve les résultats d'exploitation et les résultats financiers réels de la Banque par rapport aux résultats prévus compte tenu de ses objectifs commerciaux, de son plan stratégique et de ses plans d'affaires; et
 - d) Révise et approuve les budgets d'exploitation ainsi que les dépenses importantes non prévues dans le budget d'exploitation.

Gestion des risques

15. Le Conseil :
 - a) Examine et approuve la philosophie de risque global et l'intérêt de la Banque pour le risque, reconnaît et comprend les principaux risques auxquels la Banque fait face et s'assure que les systèmes appropriés soient mis en œuvre afin de permettre une gestion efficace de ces risques;
 - b) Requiert de la direction qu'elle rende compte des risques importants auxquels la Banque fait face, de l'intégrité des procédures et contrôles pour gérer ces risques et de l'efficacité globale du processus de gestion des risques. Requiert de la direction qu'elle se dote d'un processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres qui prend en compte les risques jugés importants pour la Banque;
 - c) Examine et approuve la structure organisationnelle et les mesures de contrôle de la Banque. Prévoit une évaluation indépendante des mesures de contrôle et des procédures mises en place à cet égard afin de s'assurer de leur efficacité;
 - d) Requiert de la direction qu'elle adopte un processus visant à déterminer le niveau approprié de capital pour la Banque en fonction des risques assumés, et supervise sa mise en place de même que son application;
 - e) Discute et approuve toutes les politiques importantes de la Banque, notamment celles qui fixent les règles d'acceptation, de surveillance, de gestion et de signalement des risques importants auxquels la Banque est exposée, ainsi que les changements à celles-ci en matière de gestion des risques;
 - f) Approuve toute attestation, tout rapport et toute autre déclaration requise de temps à autre par une autorité réglementaire et relevant de sa compétence;
 - g) Approuve tous les aspects importants des cotations et des procédés d'estimation de risque;
 - h) S'assure que les activités de gestion du risque de la Banque, quelle qu'en soit l'organisation, ont un degré d'indépendance, un statut et une visibilité suffisants et qu'elles font l'objet d'examen périodiques; et
 - i) Inclut l'étude des modifications nécessaires ou connexes touchant la gestion des risques et les mesures de contrôle dans ses examens des changements apportés aux stratégies ou aux nouvelles stratégies fonctionnelles.

Mandat du président du Conseil

16. Le Conseil :
 - a) Approuve le mandat du président du Conseil et procède périodiquement à sa révision en l'absence des administrateurs membres de la direction et du président du Conseil; et
 - b) Procède annuellement à la nomination du président du Conseil choisi parmi les membres du Conseil, à l'établissement de sa rémunération et à son évaluation.

Planification de la relève et rémunération des administrateurs

17. Le Conseil approuve la nomination de tout nouveau candidat au poste d'administrateur et il revoit et approuve la rémunération, le mode de rémunération et les indemnités des administrateurs afin que ceux-ci reflètent l'importance de la fonction d'administrateur et que les mesures incitatives prévues dans ces régimes de rémunération ne nuisent pas au rôle et aux responsabilités de cette fonction.
18. Le Conseil supervise le processus de planification de la relève au Conseil mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance.

Évaluation de l'efficacité du Conseil et révision du mandat du Conseil

19. Le Conseil évalue régulièrement la performance et l'efficacité du Conseil, de ses comités et des administrateurs, suivant un processus mis en œuvre par le comité de révision et de gouvernance.
20. Le Conseil évalue et revoit régulièrement son mandat.

Planification de la relève de la direction

21. Le Conseil approuve la nomination des dirigeants et s'assure que ceux-ci soient qualifiés et compétents.
22. Le Conseil, sur recommandation du comité de ressources humaines, approuve les objectifs annuels et les indicateurs clés de performance annuels liés à la rémunération du président et chef de la direction.
23. Sur la recommandation du comité de ressources humaines, le Conseil approuve la rémunération du président et chef de la direction et des membres du bureau de la présidence.
24. Avec le soutien du comité de ressources humaines, le Conseil 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.

Vérificateurs externes

25. Sur la recommandation du comité de vérification et de gestion des risques, le Conseil recommande aux actionnaires la nomination des vérificateurs externes et approuve leur rémunération.

Communication et divulgation

26. Le Conseil approuve les politiques de communication et de divulgation de l'information aux actionnaires, aux investisseurs et au public.
27. Le Conseil s'assure que l'information remise aux actionnaires soit fiable et transmise en temps opportun.
28. Le Conseil examine et approuve les états financiers consolidés annuels et le rapport des vérificateurs externes y afférent, les états financiers consolidés intermédiaires de la Banque, les rapports de gestion annuels et intermédiaires, les processus de présentation et de communication de l'information financière annuelle et intermédiaire, les processus de vérification et les systèmes d'information de gestion ainsi que toute autre information financière importante, notamment la notice annuelle ou les communiqués de presse ainsi que les documents désignés par le Surintendant des institutions financières, et ce, afin de s'assurer de leur intégrité, de l'efficacité des processus, le cas échéant, et du respect des normes comptables applicables.
29. Le Conseil s'assure que des mesures sont en place pour recevoir les commentaires des clients, des actionnaires et des investisseurs de la Banque ainsi que de toute autre personne intéressée, y compris les analystes financiers. À cet effet, le Conseil désigne une personne qui recevra tous ces commentaires.

Intégrité et éthique

30. Le Conseil s'assure du maintien de règles de conduite et d'éthique, notamment par l'adoption d'un code de déontologie à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Banque et de ses filiales, et s'assure que la Banque est dotée d'un processus permanent adéquat et efficace lui permettant de garantir le respect de ces règles.
31. Le Conseil veille 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.
32. Le Conseil requiert de la direction la mise en place d'un programme de conformité afin d'assurer le respect par la Banque de la Loi, de la législation et de la réglementation applicables ainsi que de toute autre obligation.
33. Le Conseil veille à ce que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction soient intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'institution.

Opérations importantes

34. Le Conseil discute et approuve toute activité, convention ou entente de quelque nature que ce soit ne s'inscrivant pas dans la mission de la Banque, ne s'inscrivant pas dans le cours normal des affaires ou dont le niveau d'importance excède le seuil établi de temps à autre par le Conseil.
35. Le Conseil examine et approuve les politiques à l'égard des initiatives et des activités d'envergure.

Gouvernance

36. Périodiquement, le Conseil examine et approuve de saines politiques de gouvernance.
37. Le Conseil discute et détermine la structure et les principes généraux de gouvernance applicables aux principales unités d'exploitation, divisions et fonctions du groupe composé de la Banque et ses filiales afin de rendre plus efficace la supervision exercée par le Conseil.
38. Le Conseil veille à ce que soient en place des mécanismes de communication entre le Conseil et les comités du Conseil de la Banque et les principales unités d'exploitation, divisions et fonctions du groupe composé de la Banque et ses filiales.

Pouvoirs exclusifs

39. Le Conseil approuve tous les sujets que la Loi attribue exclusivement aux administrateurs, notamment l'approbation des dividendes, de certaines opérations avec des apparentés en vertu de la Loi et des mécanismes de résolution des conflits d'intérêts.

Pouvoirs résiduels

40. Le Conseil assume toute responsabilité non déléguée à la direction.

COMITÉS DU CONSEIL

Types de comités

41. Le Conseil a la responsabilité de surveiller la gestion de la Banque et, pour l'assister dans ce rôle, il peut établir des comités appropriés.
42. Le Conseil peut de temps à autre réviser les types de comités qu'il établit, en nommer les membres, y déléguer les pouvoirs appropriés et en approuver le mandat.

Composition

43. Les administrateurs nomment les membres des comités en veillant à ce que la composition de ces comités soit conforme à toute réglementation applicable.

Mandats des comités

44. Avec le concours du comité de révision et de gouvernance, le Conseil élabore et approuve les mandats de chacun des comités du Conseil de même que ceux des présidents des comités. Les mandats décrivent leurs rôle et responsabilités.
45. Le Conseil délègue à chaque comité l'approbation ou l'examen des éléments indiqués dans son mandat.

Procès-verbaux des comités

46. Les comités du Conseil dressent le procès-verbal de chacune de leurs réunions et ces procès-verbaux sont mis à la disposition du Conseil.

Comités *ad hoc* ou spéciaux

47. Le Conseil peut créer, de temps à autre, des comités *ad hoc* ou spéciaux appropriés.

ATTENTES DU CONSEIL FACE AUX ADMINISTRATEURS

48. Le Conseil requiert des administrateurs qu'ils se conforment au présent mandat notamment en ce qui a trait au temps que ces derniers doivent consacrer à la fonction d'administrateur, aux compétences requises et au respect des règles de conduite et d'éthique. Les administrateurs doivent aussi se conformer à la Charte des attentes envers les administrateurs.
49. Avec le concours du comité de révision et de gouvernance, le Conseil veille à la mise en place de programmes d'orientation pour les nouveaux administrateurs et de programmes de formation continue sur les activités de la Banque et ses filiales, qui tiennent compte du degré de connaissances et des différents besoins des administrateurs de la Banque.

ATTENTES DU CONSEIL FACE À LA DIRECTION

50. La direction 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.
51. La direction facilite le rôle du Conseil relativement à la surveillance de l'activité commerciale et des affaires internes de la Banque en soumettant aux membres du Conseil des informations et des rapports exacts, complets, pertinents et remis en temps utile. La direction doit rendre compte au Conseil en lui fournissant des avis éclairés à l'égard, par exemple, des objectifs, des stratégies, des plans et des politiques importantes de la Banque.

APPROUVÉ PAR LE COMITÉ DE RÉVISION ET DE GOUVERNANCE
LE 28 OCTOBRE 2010.

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 28 OCTOBRE 2010.

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 : www.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, rue University, bureau 700
Montréal (Québec) Canada H3A 3S8
Téléphone : 1 888 838-1407
Télécopieur : 1 888 453-0330
Courriel : service@computershare.com
Internet : www.computershare.com

Pour toute correspondance (adresse postale) :
Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 9th Floor
Toronto, Ontario, Canada M5J 2Y1

Toute autre demande peut être adressée aux :

Relations avec les investisseurs
Banque Nationale Groupe financier
Tour de la Banque Nationale
600, rue De La Gauchetière Ouest, 7^e étage
Montréal (Québec) Canada H3B 4L2
Téléphone : 1 866 517-5455
Télécopieur : 514 394-6196
Courriel : relationsinvestisseurs@bnc.ca
Internet : www.bnc.ca/relationsinvestisseurs

Communication avec le conseil d'administration

Les actionnaires et clients de la Banque ainsi que les parties prenantes qui souhaitent communiquer avec le Conseil, un comité du Conseil, le président du Conseil, le président d'un comité du Conseil ou un administrateur, incluant un administrateur indépendant, peuvent le faire par courriel à l'adresse suivante : conseildadministration@bnc.ca ou par la poste, à l'attention du Secrétariat corporatif de la Banque au 600, rue De La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) Canada H3B 4L2.

