

Comité de ressources humaines

Le Conseil d'administration de la Banque délègue certains rôles et certaines responsabilités, énumérés dans le mandat qui suit, au Comité de ressources humaines. Le Comité supervise et approuve la gestion des risques en rémunération, les politiques et principaux programmes de rémunération, les principales stratégies et pratiques au niveau de la culture et de la gestion des talents, les plans de relève pour les Dirigeants¹, les régimes de retraite et la communication avec les actionnaires.

Le Comité s'assure qu'il existe à la Banque des programmes en gestion des ressources humaines qui lui permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de promouvoir l'expérience employé.

Parmi les activités qu'il effectue pour s'acquitter de son mandat, le Comité :

- Est responsable de la nomination, établit les objectifs de rendement, évalue la performance du président et chef de la direction et des membres de l'Équipe de direction et recommande au Conseil l'approbation de leur rémunération.
- Effectue une vigie des politiques et programmes de rémunération globale
- Révise le plan de relève et de développement des Dirigeants ainsi que les stratégies de mobilisation, de développement et d'acquisition des talents et en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- Supervise les régimes de retraite et d'avantages sociaux
- Assure le suivi de la gouvernance et des contrôles internes en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines, principalement la rémunération

1. Rôle et responsabilités du comité

1.1 Président et chef de la direction, Équipe de direction et fonctions de supervision

Nomination et mandat

- Le Comité recommande au Conseil la nomination d'un nouveau président et chef de la direction ou de nouveaux membres de l'Équipe de direction.
- Le Comité revoit, approuve et recommande au Conseil l'approbation de la description des fonctions du président et chef de la direction ainsi que des modifications qui pourraient y être apportées.

Performance

- Le Comité examine et recommande au Conseil l'approbation des objectifs annuels et des

¹ Pour les fins du présent mandat, sont « Dirigeants », le président et chef de la direction, les autres membres de l'Équipe de direction, les premiers vice-présidents et les vice-présidents de la Banque, tous les relevants directs des membres de l'Équipe de direction qui sont employés de filiales de la Banque ainsi que tout employé de la Banque dont le Comité considérera qu'il occupe des fonctions analogues.

indicateurs clés de performance annuels liés à la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte des stratégies opérationnelles, des bonnes pratiques de gouvernance et de marché.

- Le Comité évalue annuellement les réalisations et la performance du président et chef de la direction par rapport aux objectifs annuels et aux indicateurs clés de performance annuels, incluant les priorités ESG, ainsi que la prudence avec laquelle celui-ci a géré les activités de la Banque et les risques auxquels elle est exposée et en fait rapport au Conseil;
- Le Comité reçoit et examine annuellement le rapport du président et chef de la direction sur la performance des membres de l'Équipe de direction ainsi que les recommandations du comité d'audit et du comité de gestion des risques quant à l'évaluation de la performance des fonctions de supervision et en fait rapport au Conseil.

Rémunération

- Le Comité recommande au Conseil l'approbation d'une offre de rémunération pour le président et chef de la direction.
- Le Comité approuve et recommande au Conseil l'approbation d'une offre de rémunération pour les membres de l'Équipe de direction et les responsables des fonctions de supervision suivant les recommandations du comité d'audit et de gestion des risques.

Relève

- Le Comité soutient le Conseil dans le suivi du processus de planification de la succession et révise le plan de relève du président et chef de la direction, des membres de l'Équipe de direction et des fonctions de supervision ainsi que le programme de préparation aux urgences de la Banque en tenant compte des valeurs de la Banque dont notamment la diversité, l'équité et l'inclusion.

1.2 Politiques et programmes de rémunération

Dans son rôle de surveillance des risques liés à la rémunération, le Comité est soutenu par le groupe de travail sur la surveillance des risques liés à la rémunération.

Politiques et programmes

- Le Comité approuve ou recommande au Conseil les politiques et principaux 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, ainsi que toute modifications importantes à ces derniers.
- Le Comité veille à l'application des politiques et principaux programmes de rémunération globale et s'assure que ceux-ci favorisent l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Banque et sont conformes à la réglementation et aux normes en vigueur, y compris les normes établies par le Conseil de stabilité financière et ce, sans compromettre sa viabilité, sa solvabilité et sa réputation.
- Le Comité s'assure qu'il y a en place des programmes d'avantages sociaux et de bien-être qui favorisent la santé, la sécurité et le bien-être des employés, tant sur le plan physique et mental que financier.
- Le Comité s'assure que des mécanismes adéquats sont mis en œuvre afin de repérer, d'évaluer et de gérer les risques associés aux principaux programmes de rémunération globale de la Banque et ce, lors de leurs élaboration, révision et mise en application et que ces mécanismes sont conformes au cadre d'appétit pour le risque de la Banque.

Paramètres salariaux et rémunération variable cible

- Le Comité examine et approuve les paramètres salariaux de la Banque et s'assure que la

rémunération versée y est conforme.

- Le Comité recommande au Conseil l'approbation des cibles de performance liées aux principaux programmes de rémunération variable ainsi que leur mode de distribution et s'assure que la rémunération versée respecte les cibles de performance.
- Le Comité recommande au Conseil l'approbation de toute exception jugée importante à l'application des paramètres salariaux et des programmes de rémunération variable.

Actionnariat

- Le Comité veille à ce que la rémunération des dirigeants de la Banque et de ses filiales désignées soit étroitement liée aux intérêts à long terme des actionnaires et pour ce faire, assure l'établissement et le suivi régulier des lignes directrices en matière d'actionnariat.

1.3 Gestion des talents

Le Comité veille à ce que les stratégies talent et la culture organisationnelle de la Banque soient alignées avec la stratégie d'affaires ainsi que les valeurs de la Banque et son engagement à créer un bassin de talent diversifié et un milieu ouvert, équitable et inclusif.

Planification de la relève

- Le Comité se concentre à intervalles réguliers sur le bassin des Dirigeants de la Banque et de ses filiales en tenant compte des recommandations du comité d'audit et du comité de gestion des risques quant à la planification de la relève des responsables des fonctions de supervision et supporte le Conseil dans le suivi du processus de planification de la relève;

Stratégies d'acquisition, de développement et de mobilisation

- Le Comité veille à la mise en place de stratégies d'acquisition, de développement et de mobilisation et en matière de diversité, d'équité et inclusion.
- Le Comité suit les progrès et le développement des Dirigeants clés conformément aux plans de relève.

Cessation des fonctions

- Le Comité revoit les modalités générales de toute entente en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle conclue entre la Banque et un membre de la direction².

1.4 Régimes de retraite

Régimes de retraite

- Le Comité assure la supervision des régimes de retraite de la Banque et de ses filiales, du Fonds commun d'investissement pour les régimes de pension participants de la Banque (le « Fonds ») et de la Fiducie principale CD BNC (la « Fiducie CD »);
- Le Comité examine et approuve toutes les modifications apportées aux régimes de retraite de la Banque.
- Le Comité examine et approuve la politique de capitalisation et les modifications qui peuvent y être apportées de temps à autre.

² Pour les fins du présent mandat, l'expression « la direction de la Banque » réfère au président et chef de la direction et aux autres membres de l'Équipe de direction de la Banque.

- Le Comité, suite aux recommandations du comité de retraite de la Banque, examine et approuve la politique de placement du Fonds et, si applicable, la politique de placement de la Fiducie CD, ainsi que les modifications qui y sont apportées de temps à autre, à l'exception des modifications de nature administrative, celles-ci pouvant être approuvées par le comité de retraite.
- Le Comité examine, au moins une fois par an, les rapports sur les décisions et activités du comité de retraite de la Banque, la situation financière et les rendements des régimes de retraite de la Banque et de ses filiales et, du Fonds et de la Fiducie CD, et en fait rapport au Conseil.

Comités de retraite et conseil des pensions

- Le Comité approuve le mandat du comité de retraite de la Banque, désigne les membres y siégeant et approuve la rémunération des membres externes.
- Le Comité approuve la nomination des membres du conseil des pensions et les représentants de l'employeur siégeant au sein des comités de retraite des filiales de la Banque, et peut déléguer ce pouvoir, le cas échéant.

1.5 Gouvernance et contrôle

Évaluation du risque et contrôles internes

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

Communications avec les actionnaires et les parties prenantes

- Le Comité communique aux actionnaires, les informations pertinentes sur la rémunération globale des Dirigeants de la Banque, l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction et sur les décisions prises par le Comité.
- Le Comité rencontre les actionnaires institutionnels et autres parties prenantes intéressées relativement à la démarche en matière de rémunération et aux autres questions de gouvernance.

Changements législatifs et réglementaires

- Le Comité surveille et examine les changements législatifs et réglementaires en matière de gestion des ressources humaines, en particulier en ce qui a trait à la rémunération et à la gouvernance.

Responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)

- Le Comité exerce ses activités conformément aux pratiques et stratégies de la Banque en matière d'ESG.
- Le Comité veille à ce que les stratégies en gestion des ressources humaines et la culture organisationnelle de la Banque soient alignées avec les pratiques et stratégies de la Banque en matière d'ESG, incluant les aspects relatifs à la santé et au bien-être des employés.

2. POUVOIRS

2.1. Engager des conseillers externes indépendants

- Le Comité peut engager des conseillers juridiques ou d'autres conseillers externes indépendants pour l'aider à exercer ses responsabilités.
- Le Comité fixe la rémunération de ses conseillers. La Banque fournit les fonds nécessaires afin d'acquitter les coûts relatifs aux services rendus par ces conseillers.

2.2. Pouvoir d'enquête

- Le Comité peut enquêter sur toute question qu'il juge pertinente. Pour mener son enquête, il peut avoir plein accès aux livres, registres, installations, dirigeants et employés de la Banque.

2.3. Déléguer des pouvoirs à un sous-comité

- Le Comité peut, à sa discrétion, désigner un sous-comité afin d'examiner toute question visée par le présent mandat.

2.4. Communiquer directement avec les dirigeants et employés

- Le Comité peut communiquer directement avec la première vice-présidente à la direction, Expérience employé ou avec tout autre dirigeant ou employé de la Banque.

2.5. Exercer toute autre fonction qui lui est confiée ou requise par la législation

- Le Comité exerce toute fonction requise par la législation en vigueur, ou toute fonction que lui confie le Conseil de temps à autre.
- Le Comité adresse au Conseil toutes les recommandations qu'il juge appropriées sur les sujets qui sont de son ressort.

2.6. Filiales de la Banque

- Le Comité peut aussi agir à titre de Comité des ressources humaines pour toute filiale de la Banque dont la loi constitutive le permettrait. Dans ce cas, il exerce toutes les fonctions qui incombent à un tel comité conformément à la législation.

2.7. Formation continue

- Le Comité s'informe des changements législatifs et réglementaires ainsi que des tendances de marché en matière de gestion des ressources humaines.
- Le Comité informe le Conseil de ces changements ou de ces nouveautés.
- Pour se tenir à jour sur toute question qui relève de son mandat, le Comité participe à des séances d'informations concernant des sujets d'actualité qui relève de ces compétences.

3. COMPOSITION

3.1. Composition du Comité

- Constitué par le Conseil et composé d'administrateurs nommés par le Conseil
- Minimum de trois membres. Chacun des membres possède une bonne compréhension questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération ou est en mesure d'acquérir les connaissances ou l'expertise nécessaire dans un délai raisonnable suivant sa nomination

- Un président, nommé par le Conseil parmi les membres du Comité
- Un secrétaire qui est le secrétaire de la Banque, un secrétaire adjoint ou toute autre personne désignée par le secrétaire de la Banque
- La composition du Comité est revue chaque année.

3.2. Président du Comité

- Les fonctions du président du Comité sont décrites dans le mandat de ce dernier. Le président du Comité peut demander au président du Conseil que certains sujets sous la responsabilité du Comité soient soumis au Conseil.
- Si le président ne peut pas être présent : Le Comité choisit un président à même les membres du Comité présents à cette réunion ou demande au président du Conseil de présider la rencontre.

3.3. Critères de sélection des membres du Comité

Être indépendant

- Chaque membre doit être indépendant au sens défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

3.4. Durée du mandat des membres du Comité

Durée

Chaque membre exerce ses fonctions jusqu'à ce que son successeur soit nommé ou jusqu'à ce qu'il:

- Démissionne
- Soit destitué
- Ne siège plus comme administrateur au Conseil

Remplacer le départ d'un membre en cours d'année (vacance)

- Une vacance au sein du Comité est comblée par le Conseil, s'il le juge opportun.
- S'il ne nomme pas de nouveau membre et que le Comité compte le nombre minimum de membres requis, les décisions du Comité sont valides.

3.5. Évaluation et révision du mandat

- Le comité revoit et évalue annuellement la pertinence de son mandat et évalue son efficacité à le remplir.

4. RÉUNIONS

4.1. Réunions régulières fixées à l'avance

- Au moins une réunion par trimestre
- Dates, heures, buts et lieux des réunions sont fixés à l'avance par le Conseil. Ces informations sont transmises aux membres annuellement. Aucun autre avis n'est envoyé.

4.2. Réunions hors-calendrier fixées en cours d'année (au besoin)

Qui peut les convoquer

- Des réunions hors-calendrier peuvent être convoquées par:
 - ✓ Le président du Comité
 - ✓ Tout autre membre du Comité
 - ✓ Le président du Conseil
 - ✓ Le président et chef de la direction
 - ✓ La première vice-présidente à la direction, Expérience employé

Date, heure et lieu d'une telle réunion

- La date, l'heure, le but et le lieu de la réunion sont transmis aux membres du Comité par tout moyen de communication, sans qu'il soit nécessaire d'en donner autrement avis. L'avis mentionne également le sujet de la réunion.

Avis de convocation requis sauf exception

- *Avis de 24 heures* : les membres doivent être avisés d'une réunion hors-calendrier au moins 24 heures avant l'heure et la date fixées pour la réunion.
- *Renonciation à l'avis* : la présence d'un membre à une réunion équivaut à une renonciation à cet avis, sauf lorsque ce membre est présent dans le but exprès de s'opposer à l'examen de toute question au motif que la réunion n'est pas convoquée en bonne et due forme.
- *Exception no 1 – avis de 2 heures* : l'avis de convocation peut être envoyé 2 heures avant s'il y a urgence selon le président du Conseil, le président du Comité ou le président et chef de la direction.
- *Exception no 2 – aucun avis* : une réunion hors-calendrier peut être tenue sans avis si tous les membres du Comité sont présents ou lorsque les membres absents renoncent par écrit à l'avis de la tenue de la réunion.

4.3. Réunions exceptionnelles du Conseil pour étudier des questions qui intéressent le Comité

- Le président du Comité peut convoquer une réunion du Conseil afin d'étudier les questions qui intéressent le Comité.

4.4. Lieux : en personne ou à distance

- Les réunions peuvent avoir lieu par téléphone ou par tout autre moyen permettant à tous les membres de communiquer adéquatement et simultanément entre eux. La personne à distance est présumée présente.

4.5. Personnes pouvant être invitées aux réunions

Président et chef de la direction

- Il ou elle peut assister à chacune des réunions du Comité.

Président du Conseil

- Il ou elle peut assister à chacune des réunions du Comité.

Toute autre personne invitée par le Comité

- Elle peut assister à une partie ou à la totalité de la réunion, selon ce qui est convenu avec le Comité.

Huis clos

- Une partie de la réunion doit toujours avoir lieu en l'absence du président et chef de la direction ou de tout autre dirigeant de la Banque.

4.6. Nombre minimal de membres pour tenir une réunion du Comité (quorum)

- La majorité des membres du Comité doivent être présents : si un membre s'absente temporairement d'une réunion parce qu'il est en conflit d'intérêts sur le sujet abordé, il est réputé être présent à la réunion (article 182(3) de la *Loi sur les banques*).
- La majorité n'est pas atteinte pour avoir un quorum? Le président du Comité peut demander au président du Conseil d'agir comme membre du Comité pour cette réunion et lui donner un droit de vote, à moins que le président du Conseil soit déjà membre de ce Comité.

4.7. Vote

- Toutes les décisions à prendre par le Comité doivent être soumises au vote.
- À la majorité des voix : les décisions soumises au vote par le Comité doivent être approuvées à la majorité des voix des membres présents.
- À l'unanimité si la réunion compte deux membres uniquement : si le Comité est composé de trois membres et que deux membres seulement assistent à une réunion, les décisions soumises au vote doivent être approuvées à l'unanimité.

4.8. Procès-verbal des réunions

Procès-verbal

- Le secrétaire est responsable de rédiger le procès-verbal de chacune des réunions du Comité. Celui-ci doit être approuvé par les membres du Comité avant d'être classé dans un registre des procès-verbaux. Il est transmis pour information à tous les administrateurs lors d'une prochaine réunion du Conseil.

Rapport verbal du président au Conseil

- le président du Comité doit rapporter verbalement les délibérations et les recommandations du Comité lors de la prochaine réunion du Conseil.