

RENDEMENT

RCP MOYEN SUR 10 ANS DE PLUS DE 16 %

CROISSANCE

TCAC DU BPA SUR 10 ANS DE 11,4 %

RICHESSSE

RTA SUR 10 ANS DE 305 %

STIMULER L'ÉVOLUTION

POUR ENRICHIR LA VIE DES GENS

INNOVATION

UNE TECHNOLOGIE POUR MIEUX SERVIR LES CANADIENS

EXPANSION

EQB ACCUEILLE BANQUE CONCENTRA

APPORT

488 000 CLIENTS

DÉVELOPPEMENT DURABLE

CARBONEUTRE POUR LES ÉMISSIONS DE GES DE PORTÉES 1 ET 2

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et circulaire d'information de la direction

17 mai 2023 | 10 h (heure de l'Est)

Votre vote est important. Le présent document vous indique qui peut voter, sur quels points et de quelle façon.

Note : Toutes les données qui figurent sur la page couverture sont celles fournies au 31 décembre 2022.

La Banque Qui Défie du Canada

TSX:EQB | EQB.PR.C

EQB Inc. | Circulaire d'information de la direction

EQB

Banque

EQ

Banque

Équitable



Chers actionnaires,

La dernière année a été particulièrement positive pour EQB. Notre filiale, la Banque Equitable (la Banque qui défie) a réalisé l'acquisition de la Banque Concentra le 1^{er} novembre 2022, tout en soutenant une croissance interne rentable. Elle est ainsi devenue la septième banque indépendante en importance au Canada, avec des actifs sous gestion et des actifs sous administration combinés de 103 milliards de dollars à la fin de l'exercice.

L'envergure et la diversification des sources de revenus, de financement et de la distribution sont très utiles, car elles rehaussent le levier d'exploitation, les atouts concurrentiels et la présence sur le marché. Nous avons obtenu ces trois éléments, conjugués à une forte augmentation du nombre de clients au détail et de clients commerciaux desservis, ce qui laisse entrevoir des retombées fort positives pour la création de valeur dans l'avenir. La combinaison des nouvelles ouvertures de comptes à la Banque EQ, principale plateforme numérique au Canada à la notoriété grandissante, et de l'ajout de Concentra a fait passer notre clientèle à près d'un demi-million de clients comparativement à 325 000 l'an dernier. En particulier, 200 caisses de crédit canadiennes desservant près de six millions de membres sont aussi devenues des clients précieux.

EQB a continué de mettre l'accent sur un rendement des capitaux propres (RCP) annuel stable qui prend appui dans la création de valeur pour une moyenne supérieure à 16 % sur dix ans. Notre Banque, dans ses efforts pour amener des changements dans les services bancaires canadiens, est aussi dotée d'un cadre robuste de gestion des risques, avec des prêts garantis à près de 100 % et assurés à 46 %, des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires qui figurent parmi les meilleurs des banques canadiennes et des sources de financement diversifiées, dont la majeure partie des dépôts sont conçus pour être assurés.

Ce modèle d'affaires continuera de donner à EQB les moyens de faire bonne figure sur des marchés volatils en constante évolution, ce qui était le cas en 2022 et s'est poursuivi au début de 2023. Dans ces moments, nos actionnaires peuvent être particulièrement fiers de la diversification, de la croissance et des compétences de notre équipe et avoir confiance en notre capacité à générer un rendement total pour les actionnaires supérieur à long terme à celui de nos pairs, dont un dividende qui a été majoré à nouveau en 2022 de 25 % d'une année à l'autre.

Bien que beaucoup de choses aient changé au cours de la dernière année, les caractéristiques distinctives de nos activités sont restées les mêmes. C'est avec fierté que nous vous présentons certains de ces traits particuliers en guise d'introduction à notre circulaire d'information de la direction pour l'année.

N° 1 Notre objectif

Notre objectif est de susciter le changement au sein du secteur bancaire canadien en vue d'améliorer la vie des gens. Cet objectif nous incite à penser et à agir différemment en tant que banque, même si notre gamme de services aux entreprises et aux particuliers est encore plus diversifiée, par la définition de nouvelles normes régissant la valeur pour les clients. Il nous motive à utiliser une approche réfléchie, mais aussi à nous montrer audacieux et novateurs à l'égard de nos produits et services.

La carte Banque EQ aux multiples fonctions est un récent exemple de la poursuite de notre objectif. La carte a été mise à l'essai en grande partie par les employés à la fin 2022, puis lancée officiellement auprès de tous les clients en janvier 2023. C'est une solution de paiement pour la vie quotidienne qui se distingue. Les clients qui utilisent cette carte peuvent accéder sans frais à leur compte Épargne Plus à intérêt élevé de la Banque EQ depuis n'importe quel guichet automatique au Canada. Avec une remise en argent sur tous les achats et sans frais pour les achats de devises, la carte marque un nouveau tournant pour la valeur aux clients et la commodité.

À la fin de l'exercice, la part de la Banque EQ représentait 7,9 milliards de dollars dans notre registre de dépôts diversifiés de 30,8 milliards de dollars et, par suite du lancement des services de la Banque EQ au Québec à la fin 2022, notre plateforme numérique possède maintenant une portée nationale et affiche un niveau d'acceptation sans cesse croissant par les consommateurs. Au-delà de ces chiffres, nous pensons qu'il est important pour nos actionnaires de

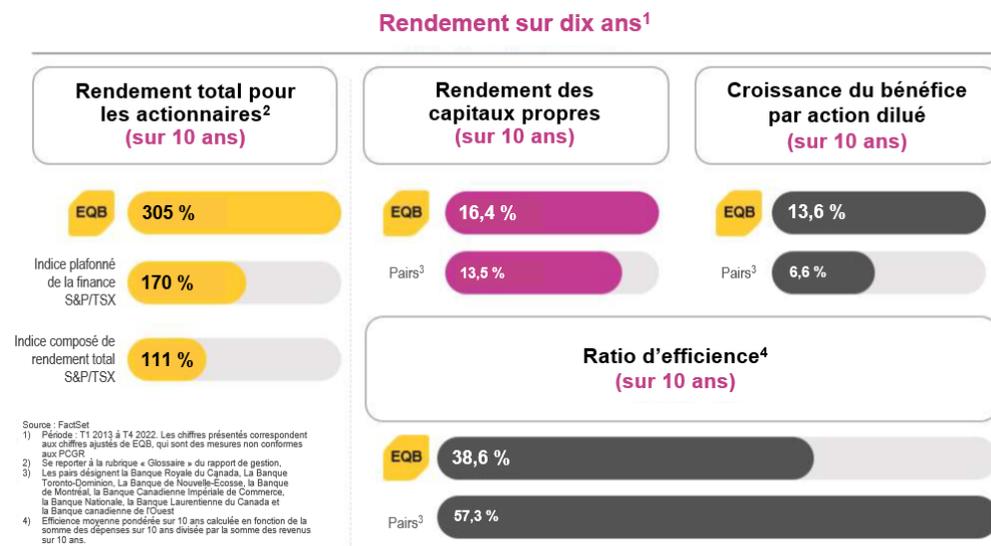
savoir que l'équipe de EQP a une compréhension profonde des changements inhérents à la technologie dans les services bancaires et que, grâce à sa plateforme numérique infonuagique native véritable, elle est en mesure de mener la charge par la diffusion rapide de solutions à haute fiabilité très marquées à l'intention des clients.

N° 2 Nos valeurs

Notre Banque mise de longue date sur cinq valeurs essentielles : le service, l'intégrité, le pouvoir d'agir, le respect et la souplesse. Nous avons codifié ces valeurs dans une série de comportements, et chaque employé, y compris le chef de la direction, doit s'en inspirer chaque jour. Les évaluations du rendement annuel figurent au nombre des outils que nous utilisons pour renforcer ces principes non-négociables. Incarner nos valeurs est essentiel à notre réputation comme institution sous réglementation fédérale, en plus de contribuer à obtenir la confiance que l'on nous accorde pour protéger l'argent des dépositaires, à maintenir nos connaissances et à rester respectueux des gens au sein de notre institution et hors de celle-ci.

Notre objectif organisationnel principal en tant que la Banque qui défie au Canada et nos valeurs d'entreprise aident ultimement les clients, les partenaires d'affaires, les employés et les actionnaires à déterminer s'ils souhaitent faire affaire avec nous, travailler pour nous ou détenir une part dans notre institution. Avant l'acquisition, le fonctionnement de la Banque Concentra reposait aussi sur des principes; un fait qui s'est avéré avantageux pour une intégration déjà bien amorcée.

N° 3 Notre priorité : offrir un rendement constamment supérieur



Nous déclarons publiquement chaque année nos prévisions de résultats et de croissance et nous nous efforçons de les atteindre, comme nous l'avons fait en 2022. Cependant, la constance du rendement au fil des décennies demeure l'élément le plus important. Le RCP, qui mesure l'efficience et l'efficacité de l'affectation des capitaux, constitue notre paramètre financier fondamental.

Il y a bien des années, nous avons mis au point un modèle économique pour nous orienter dans l'atteinte d'un RCP de 15 à 17 % par année ainsi qu'un calculateur exclusif du RCP pour évaluer chaque prêt. Grâce à une croissance des activités en mesure d'obtenir constamment un taux limite du RCP constant, il est possible pour EQB (i) d'accumuler suffisamment de capitaux pour verser des dividendes selon une fourchette de 10 % à 12 % du revenu net disponible aux porteurs d'actions ordinaires, (ii) d'augmenter la valeur comptable de 14 % à 16 % par année, (iii) de faire croître les actifs de 14 % à 16 % chaque année, et (iv) de conserver des ratios du capital plus solides que ceux de ses pairs canadiens.

Cette approche est reproductible et elle a fait ses preuves. Au cours des dix dernières années, le taux de croissance annuel moyen s'est élevé à 16,0 % pour les actifs, à 15,4 % pour la valeur comptable et à 16,6 % pour les dividendes sur les actions ordinaires. Au cours de la même période, notre ratio du capital total a affiché en moyenne 15,8 % et,

malgré l'augmentation des dividendes, notre versement du revenu net disponible pour les porteurs d'actions ordinaires a été de 10,9 %

En dépit de notre statut comme institution de grande taille, notre méthode de création de valeur demeure parfaitement appropriée et pertinente. Elle sera appliquée, sans modification à mesure que nous étendrons nos activités et continuerons de diversifier nos services aux clients.

N° 4 Notre approche de gestion des risques

Au cours des cinq dernières années, le Canada a fait face à divers événements créateurs de stress, dont la pandémie, une récession subite et le taux d'inflation le plus élevé en 30 ans. Nos marchés sont maintenant confrontés à des coûts d'emprunt supérieurs en raison des mesures monétaires de la Banque du Canada, tandis que le système financier mondial ressent l'effet d'entraînement potentiel de faillites bancaires idiosyncrasiques au-delà de nos frontières.

Au cours de cette période, et pendant de nombreuses années auparavant, notre tolérance aux différents risques avec lesquels nous devons composer n'a pas changé, même si de nouveaux secteurs d'activités se sont ajoutés, pas plus qu'elle ne changera maintenant que nous sommes une grande institution dont les actifs (et les dépôts) sont plus diversifiés.

Nous continuerons plutôt d'agir en fonction du même cadre cohérent, structuré et bien défini de gestion des risques qui est fermement appliqué à tous les niveaux. Ce cadre a été conçu pour nous guider en toute sécurité tout le long d'un cycle économique et il fait partie intégrante de notre processus décisionnel. Et ce cadre fonctionne, comme en témoigne le taux très faible de pertes sur prêts subies sur dix ans; le taux de pertes le moins élevé exprimé en pourcentage des actifs en prêts parmi les banques de l'annexe I dans l'indice S&P/TSX des banques. À la fin novembre 2022, DBRS Morningstar a rehaussé la cote de crédit de EQB, de la Banque Équitable et de la Banque Concentra en raison de nos excellentes données fondamentales en matière de crédit et de notre rendement constant.

Notre Banque emploie aussi de bonnes stratégies de gestion de fonds d'immobilisations et des liquidités qui sont soumises à des exercices et à des scénarios de simulation afin d'offrir une protection en cas de difficultés du marché ou du système financier. Plus particulièrement, notre équipe experte chargée de la trésorerie tient des livres bien équilibrés qui financent les actifs au moyen de passifs d'une durée semblable. Nos clients et nos actionnaires en sont venus au cours des cinquante dernières années à s'attendre à une telle prudence de notre institution et peuvent s'y fier en tout temps, puisque nous respectons les règles de fonctionnement d'un marché bancaire bien réglementé qui est le plus stable du monde. Le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 13,7 % en fin d'exercice, ce qui est supérieur au niveau de 2021, même en tenant compte de l'acquisition de la Banque Concentra, est la preuve tangible de la solidité des fonds propres.

N° 5 Notre confiance en l'importance d'une bonne gouvernance et en une participation significative des parties prenantes

Notre conseil d'administration s'appuie sur un solide cadre de gouvernance afin de créer de la valeur pour toutes les parties prenantes, d'améliorer la durabilité à long terme et de réduire les risques commerciaux. En passant en revue les notices biographiques de nos administrateurs; qui débutent à la page 20, vous constaterez que leur expérience est pertinente et qu'ils possèdent les connaissances et l'expérience nécessaires pour questionner la direction de manière positive afin d'assurer que les intérêts des parties prenantes soient valorisés et protégés.

Comme nous estimons que nous exploitons une entreprise croissante au sein d'un environnement dynamique, le programme de formation continue à l'intention des administrateurs est conçu de façon à garder les membres de notre conseil à jour en ce qui a trait à l'évolution du cadre réglementaire, économique et commercial. En 2022, des séances exhaustives ont exploré le système bancaire ouvert et offert aux administrateurs un excellent aperçu de la façon dont les marchés des capitaux évaluent EQB par rapport aux autres institutions financières. La décision du conseil de modifier la date de fin de l'exercice de EQB pour le 31 octobre à compter de 2023, la même date que les six grandes banques, aidera certainement la communauté financière à comparer notre rendement avec celui de nos pairs.

Le renouvellement des membres du conseil, qui s'appuie sur une bonne planification de la relève pour les administrateurs, est un aspect essentiel d'une bonne gouvernance. M. David LeGresley et M^{me} Lynn McDonald ne brigueront pas de nouveaux mandats à l'élection cette année, puisqu'ils ont atteint la durée maximale de mandat de 12 ans. M. David LeGresley prend sa retraite de son poste de président du conseil (qu'il occupe depuis 2014). Nous remercions sincèrement tous les administrateurs, y compris nos retraités, pour leur leadership exceptionnel et leur dévouement envers EQB.

En prévision de ces départs à la retraite, le conseil a recruté trois nouveaux administrateurs indépendants qui se présenteront à l'élection pour la première fois à notre assemblée annuelle du 17 mai : Michael Hanley, Marcos Lopez et Carolyn Schuetz. Conformément aux pratiques exemplaires, un processus de sélection minutieux et adapté aux besoins de la société a été utilisé pour examiner les aptitudes et les qualités personnelles clés ainsi que les compétences et l'expérience. Le processus visait aussi à renforcer la diversité des administrateurs. Notre conseil a expressément retenu les services d'un conseiller pour s'assurer que nous sortions de nos réseaux afin de repérer divers talents.

Nous sommes enchantés par le résultat et nous invitons les actionnaires à voter en faveur de tous les candidats.

Le conseil prévoit nommer M. Hanley comme prochain président; il est un candidat tout indiqué pour ce rôle compte tenu de sa vaste expérience de la direction et de la gouvernance, notamment les fonctions d'administrateur principal de Nuvei Corporation, société canadienne de technologie financière inscrite à la cote du Nasdaq, et, plus tôt dans sa carrière, d'administrateur principal de BRP inc., un chef de file mondial du secteur des produits récréatifs, d'administrateur de l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. et d'administrateur de Shawcor Ltd. Auparavant, il a été premier vice-président, Opérations et stratégie auprès de la Banque Nationale du Canada et vice-président directeur ainsi que chef des finances d'Alcan inc.

La mobilisation des actionnaires est une responsabilité importante du conseil et de notre équipe de direction. Vous pourrez en apprendre davantage sur notre approche en matière de communication avec les actionnaires, les analystes et le public en général à la page 42. La journée des investisseurs institutionnels tenue à Toronto le 13 juin a été l'un des moments forts de l'engagement de EQB en 2022. Nous vous invitons à télécharger l'enregistrement des présentations de cette journée à la page [Equitable Bank Investor Relations - Events \(investorroom.com\)](https://www.equitablebank.com/investor-relations-events).

En accord avec notre désir d'accroître ce secteur de nos activités, notre chef de la direction a aussi tenu deux séances de discussion ouvertes avec des caisses de crédit nationales en 2022 et constitué un conseil consultatif sur les caisses de crédit. L'écoute et la sollicitation de conseils concernant nos plans nous permettront de mieux comprendre les besoins de nos partenaires des caisses de crédit qui contribuent grandement, par l'intermédiaire de leurs programmes soucieux de l'intérêt des collectivités, au mieux-être de leurs cinq millions de membres et de la société canadienne dans son ensemble.

N° 6 Notre cadre en matière de ESG

À notre avis, la stabilité et l'attrait de nos taux pour tous les dépôts bancaires, les innovations dans les services bancaires numériques et les paiements qui améliorent la vie financière des gens et la circulation de capitaux pour aider les Canadiens à s'acheter une maison et à faire croître leurs activités sont nos principales contributions à un monde durable.

Notre cadre en matière d'ESG favorise l'inclusion financière qui voit notre Banque desservir des citoyens différents parfois oubliés par les autres institutions. Par exemple, nos activités florissantes de décumul du patrimoine répondent aux besoins particuliers de Canadiens à la retraite ou proches de l'âge de la retraite. L'année dernière, nous avons mis au point un processus d'intégration fondé sur l'intelligence artificielle pour la Banque EQ qui rend possible l'utilisation de fiches comme pièce d'identité officielle pour l'ouverture de compte, ce qui réduit les obstacles à l'accessibilité au secteur bancaire pour les membres des communautés autochtones.

Notre conseil est aussi parfaitement conscient de l'importance de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme. Nous sommes également heureux de mentionner la création en 2022 d'un outil à la Banque judicieusement nommé IDEA². Ce dernier rassemble des employés de la Banque aux perspectives différentes pour nous orienter de manière à connaître les besoins de leurs collectivités, soit les employés et les clients de EQB.

Nous sommes fiers du profil diversifié de notre main-d'œuvre. En effet, 20 % des employés se décrivent comme des personnes de couleur ou des personnes racisées et les femmes composent la majorité de notre main-d'œuvre qui défie. Grâce à la célébration de nos différences, au fonctionnement de programmes conçus sur mesure, comme JEDI (une abréviation de justice, équité, diversité et inclusion), et à l'acquisition de connaissances auprès des groupes de ressources pour employés, notre Banque va de l'avant pour le mieux-être de tous.

Par ailleurs, nous constatons que les changements climatiques constituent une sérieuse menace pour la société, un risque qui doit être pris en compte dans le cadre de nos activités et une cause qui mérite une attention particulière quant à la manière dont nous gérons l'empreinte environnementale de la Banque (bien qu'elle soit faible). En réponse aux changements climatiques, le conseil a approuvé la première stratégie sur le plan climatique de EQB en 2022, qui tient compte des mesures de référence de notre bilan d'émissions annuelles totales (y compris les émissions financées). Le rapport sur le rendement des ERSG de EQB en 2022 pourra bientôt être consulté sur notre site Web et nous vous encourageons à l'examiner pour obtenir d'autres renseignements. Il est à signaler que notre entreprise demeure carboneutre en ce qui a trait aux émissions de portées 1 et 2 et la seule banque au Canada à communiquer ses émissions de portée 3.

N° 7 Notre préoccupation constante : l'avenir

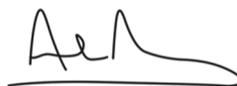
Notre mission nous oblige à nous améliorer de façon constante. En misant sur nos atouts, soit une équipe talentueuse de 1 685 agents de changement axés sur les services, une plateforme numérique à l'avant-garde du secteur, une méthode efficace de création de valeur et un cadre de gestion des risques éprouvé, nous sommes déterminés à devenir une force encore plus évocatrice dans la vie des gens en tant que septième banque en importance au Canada.

Au nom du conseil et de la direction, nous vous remercions de votre participation et de votre appui à EQB et nous espérons que vous participerez à notre assemblée annuelle virtuelle.

Cordialement,



David LeGresley
Président, conseil d'administration



Andrew Moor
Président et chef de la direction

Le 30 mars 2023

Où trouver les renseignements

7

Avis de convocation

9

Renseignements sur le vote

15

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

18

Candidats à un poste d'administrateur

32

Rémunération des administrateurs

36

Pratiques en matière de gouvernance

44

ERSG

54

Rapports des comités du conseil

63

Rémunération des membres de la haute direction – Lettre aux actionnaires

67

Analyse de la rémunération

78

Éléments du programme

94

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2022

108

Tableau sommaire de la rémunération

117

Cessation d'emploi et changement de contrôle

129

Annexe A – Mandat du conseil d'administration

La présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de EQB Inc. (« EQB ») en vue de leur utilisation à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») qui se tiendra en mode virtuel le 17 mai 2023, à 10 h (heure de l'Est), ou à toute assemblée de reprise en cas d'ajournement, aux fins énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée.

Sauf indication contraire, tous les renseignements qui figurent dans la présente circulaire sont fournis en date du 30 mars 2023.

Points à l'ordre du jour

Élection de 11 administrateurs

Nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs

Vote consultatif quant à l'approche de EQB en matière de rémunération des membres de la haute direction

RECOMMANDATION DU CONSEIL QUANT AU VOTE

✓ **EN FAVEUR** de chaque candidat

✓ **EN FAVEUR**

✓ **EN FAVEUR**



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023

Date et heure

Le mercredi 17 mai 2023
10 h (heure de l'Est)

Lieu

Assemblée en mode **VIRTUEL**
seulement par webdiffusion en
direct en ligne à l'adresse
meetnow.global/M65HLAM

Date de clôture des registres

À la fermeture des bureaux
le 24 mars 2023

Points à l'ordre du jour

1. recevoir les états financiers de 2022 de EQB et le rapport des auditeurs;
2. élire 11 administrateurs pour un mandat qui prendra fin à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
3. nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs pour un mandat qui prendra fin à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. voter à l'égard d'une résolution consultative non exécutoire visant à accepter l'approche de EQB en matière de rémunération des membres de la haute direction;
5. examiner toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée et à toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement.

Documentation

Un avis de notification et d'accès à l'intention des actionnaires (l'« avis ») sera posté aux actionnaires vers le 10 avril 2023. Il sera possible de consulter la circulaire d'information et le rapport annuel sur le site Internet sur le système de notification et d'accès. Ces documents sont disponibles sur le site Web qui est mentionné dans l'avis (<http://www.envisionreports.com/EQB2023>).

Nous tiendrons de nouveau l'assemblée en mode virtuel seulement par voie d'une webdiffusion en direct. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront participer à l'assemblée, poser des questions et y voter en temps réel si leur session Internet est ouverte et qu'ils respectent les exigences énoncées dans la circulaire d'information de la direction. Les actionnaires non inscrits (ou véritables) qui ne se seront pas dûment désignés eux-mêmes comme fondés de pouvoir pourront assister à l'assemblée à titre d'invités, mais ils ne pourront pas voter ni poser des questions. Pour en savoir plus sur la manière de participer à l'assemblée, de poser des questions et d'y voter, veuillez vous reporter aux pages 9 à 12 de la circulaire d'information de la direction.

Votre vote est important

Veillez lire la circulaire attentivement avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous vous recommandons de voter par procuration à l'aide des différentes façons de voter indiquées pour vous assurer que votre vote soit reçu avant l'assemblée. Votre vote doit être reçu par votre agent des transferts, Services aux investisseurs Computershare inc., d'ici 10 h (heure de l'Est) le 15 mai 2023.

Par ordre du conseil d'administration,

Michael Mignardi
Vice-président et chef du contentieux
Le 30 mars 2023

Remise des documents relatifs à l'assemblée

Procédures de notification et d'accès

Encore cette année, conformément aux règles des autorités canadiennes en valeurs mobilières, EQB a recours aux procédures de notification et d'accès pour remettre aux actionnaires inscrits ou non inscrits notre circulaire d'information de la direction et les états financiers annuels (les « documents relatifs à l'assemblée ») en vue de notre assemblée annuelle.

Les documents relatifs à l'assemblée sont donc disponibles en ligne et ne seront pas envoyés par la poste. Le présent avis donne des renseignements sur la manière de consulter en ligne les documents relatifs à l'assemblée et d'en demander un exemplaire imprimé. La procédure de notification et d'accès donne aux actionnaires un accès plus rapide à la circulaire, réduit nos coûts d'impression et de mise à la poste, et est respectueuse de l'environnement étant donné qu'elle réduit l'utilisation de papier et d'énergie.

Un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote est joint au présent avis, et vous sera utile pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Pour consulter les documents relatifs à l'assemblée en ligne

Les documents relatifs à l'assemblée seront affichés en ligne sur le site Web de notre agent des transferts, Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare »), à l'adresse <http://www.envisionreports.com/EQB2023>, sur notre site Web à l'adresse www.equitablebank.ca, et sur le site de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

EQB n'a pas adopté de procédure d'assemblage relativement à l'utilisation des procédures de notification et d'accès.

Pour obtenir une copie papier des documents relatifs à l'assemblée

Vous pouvez demander de recevoir gratuitement un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée jusqu'à un an après la date du dépôt de la circulaire sur SEDAR. Les demandes pour obtenir des copies papier peuvent être effectuées en utilisant votre numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote. Veuillez noter que vous ne recevrez pas un autre formulaire de procuration ni un autre formulaire d'instructions de vote. Vous devez donc conserver votre formulaire actuel pour être en mesure de voter.

Actionnaires ayant un numéro de contrôle à 15 chiffres

Avant l'assemblée :

Numéro sans frais de l'Amérique du Nord :
1-866-962-0498
De l'extérieur de l'Amérique du Nord :
514-982-8716

Après l'assemblée :

Veuillez appeler au 1-866-407-0004. Les documents relatifs à l'assemblée vous seront envoyés dans les 10 jours civils qui suivront votre demande.

Actionnaires ayant un numéro de contrôle à 16 chiffres

Numéro sans frais de l'Amérique du Nord :
1-877-907-7643

De l'extérieur de l'Amérique du Nord : 905-507-5450

Dans le présent document :

- *nous, nos, notre, la Société* et *EQB* désignent EQB Inc.
- *vous, votre* et *vos* désignent les porteurs de nos actions ordinaires
- *Banque* désigne Banque Équitable
- *actions ordinaires* et *actions ordinaires de EQB* désignent les actions ordinaires de EQB
- *assemblée* désigne l'assemblée annuelle des actionnaires

Afin de vous assurer que vous recevrez les documents relatifs à l'assemblée avant la date limite pour voter et avant la date de l'assemblée, toutes les demandes devront être reçues au plus tard le **8 mai 2023**.

Passez au mode sans papier!

Inscrivez-vous à la transmission électronique de nos documents à l'intention des actionnaires, notamment la présente circulaire, par courriel. Cette transmission est sécuritaire, facile, gratuite, pratique et écologique. La procédure pour s'inscrire dépend de la façon dont vous détenez vos actions :

Actionnaires véritables

Rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com en utilisant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions.

Actionnaires inscrits

Rendez-vous à l'adresse www.investorcentre.com, inscrivez votre numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration et cliquez sur « Receive Documents Electronically ».

Renseignements sur le vote

Qui sollicite ma procuration?

La direction de EQB sollicitera des procurations en vue de leur utilisation à l'assemblée principalement par courrier électronique, par téléphone ou en personne. Nous prenons en charge tous les frais rattachés à la sollicitation de procurations.

Qui peut voter?

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions en date du 24 mars 2023, soit notre date de clôture des registres.

Quorum

Un minimum de deux personnes présentes à l'assemblée, ou qui sont représentées par procuration, qui détiennent au moins 25 % des actions émises et en circulation conférant le droit de voter à l'assemblée est nécessaire.

Comment voter

Vous pouvez voter avant l'assemblée, en ligne pendant l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions (c'est-à-dire voter par procuration). La façon de voter dépend de votre statut d'actionnaire inscrit ou d'actionnaire non inscrit (véritable).

Actionnaires véritables

Vous êtes un **actionnaire véritable** si vos actions sont inscrites au nom d'un intermédiaire tel qu'un courtier en valeurs, un fiduciaire ou une institution financière. La plupart de nos actionnaires sont des actionnaires véritables.

Actionnaires inscrits

Vous êtes un **actionnaire inscrit** si vos actions sont inscrites à votre nom auprès de notre agent des transferts, soit Computershare.

Voter avant l'assemblée

Actionnaires véritables		Actionnaires inscrits	
 Internet	Rendez-vous à l'adresse www.investorvote.com et suivez les instructions.	 Internet	Rendez-vous à l'adresse www.investorvote.com et suivez les instructions.
 Téléphone	Composez le 1-866-734-VOTE (8683) sans frais et suivez les instructions. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle inscrit dans le coin inférieur gauche du formulaire d'instructions de vote.	 Téléphone	Composez le 1-866-732-VOTE (8683) sans frais et suivez les instructions. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle inscrit dans le coin inférieur gauche du formulaire de procuration.
 Poste	Veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cette fin.	 Poste	Veuillez remplir le formulaire de procuration et le retourner dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cette fin.

Si vous votez par téléphone ou par Internet, NE remplissez PAS et NE retournez PAS le formulaire d'instructions de vote. **Vos instructions de vote doivent être fournies d'ici 10 h (heure de l'Est) le lundi 15 mai 2023.**

Computershare devra avoir reçu votre formulaire de procuration ou vous devrez avoir voté par téléphone ou par Internet **au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le lundi 15 mai 2023.**

La plupart des intermédiaires vous permettent de transmettre vos instructions de la façon indiquée ci-dessus, mais ils ont chacun leur propre procédure. Assurez-vous de suivre les instructions qui figurent sur le formulaire. Votre intermédiaire devra avoir reçu vos instructions dans un délai suffisant pour les respecter avant la date limite du 15 mai 2023.

Si vous changez d'avis

Si vous êtes un actionnaire véritable, vous pouvez révoquer vos instructions de vote en communiquant avec votre intermédiaire.

Si votre intermédiaire vous permet de fournir vos instructions de vote par Internet ou par téléphone, vous pouvez les modifier à l'aide de ces mêmes moyens de communication, pourvu que votre intermédiaire reçoive les nouvelles instructions dans un délai suffisant pour les respecter **avant 10 h (heure de l'Est) le lundi 15 mai 2023.**

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez modifier votre vote des façons suivantes :

- voter de nouveau par Internet ou par téléphone **avant 10 h (heure de l'Est) le lundi 15 mai 2023;**
- remplir un autre formulaire de procuration portant une date ultérieure. Toute nouvelle instruction doit être reçue par Computershare **avant 10 h (heure de l'Est) le lundi 15 mai 2023;**
- remettre un avis de votre intention à Computershare que vous ou votre mandataire autorisé aurez signé, à tout moment jusqu'à **10 h (heure de l'Est) le lundi 15 mai 2023.**

Désigner un fondé de pouvoir (un tiers) pour vous représenter à l'assemblée virtuelle

Vous pouvez désigner comme fondé de pouvoir une autre personne que Andrew Moor et David LeGresley, qui sont les fondés de pouvoir de EQB qui sont nommés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Il en va de même pour les actionnaires véritables qui souhaitent se désigner eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée. **Vous pouvez désigner une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour vous représenter à l'assemblée.** Votre fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être un actionnaire de EQB. Votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les actionnaires qui souhaitent nommer une autre personne que les fondés de pouvoir de EQB pour qu'elle assiste et participe à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à leurs actions DOIVENT soumettre leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote désignant cette personne à titre de fondé de pouvoir ET inscrire ce fondé de pouvoir de la façon qui est décrite ci-après. Vous devez procéder à l'inscription de votre fondé de pouvoir APRÈS avoir soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Si vous n'inscrivez pas le fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le code d'invitation dont il a besoin pour voter à l'assemblée.

Étape 1 – Veuillez remettre votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

Pour désigner une autre personne que les fondés de pouvoir de EQB à titre de fondé de pouvoir, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace en blanc prévu à cette fin et suivre les instructions pour remettre le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous DEVEZ inscrire votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote et suivre toutes les instructions qui vous ont été fournies par votre intermédiaire ET vous inscrire vous-même en tant que fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-dessus. Ce faisant, vous demandez à votre intermédiaire de vous désigner en tant que fondé de pouvoir.

Étape 2 – Inscrivez votre fondé de pouvoir auprès de Computershare pour obtenir un code d'invitation.

Pour vous inscrire ou inscrire un tiers en tant que fondé de pouvoir, vous devez visiter l'adresse <http://www.computershare.com/EQB> et fournir à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir d'ici le 15 mai 2023 à 10 h afin que Computershare puisse fournir au fondé de pouvoir un code d'invitation par courriel après le 15 mai 2023. **Si vous n'inscrivez pas le fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le code d'invitation de Computershare dont il a besoin pour participer et voter à l'assemblée.**

Si l'actionnaire inscrit ou l'actionnaire véritable est une société par actions ou une personne morale, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote devra être signé par un dirigeant dûment autorisé ou un mandataire de l'actionnaire inscrit ou de l'actionnaire véritable.

Voter en ligne lors de l'assemblée

Actionnaires véritables

Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous souhaitez voter en ligne lors de l'assemblée, vous devez d'abord vous désigner vous-même comme fondé de pouvoir en suivant les instructions qui figurent à la rubrique « Désigner un fondé de pouvoir (un tiers) pour vous représenter à l'assemblée virtuelle » de la page précédente. Les fondés de pouvoir qui auront été dûment nommés recevront un code d'invitation par courriel de la part de Computershare après la

Actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits peuvent participer, voter et poser des questions en suivant les instructions qui figurent ci-dessous :

- Ouvrez une session à l'adresse meetnow.global/M65HLAM au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.
- Cliquez sur « **JOIN MEETING NOW** » (se joindre à l'assemblée) et sélectionnez « **Shareholder** » (actionnaire).

date limite pour le vote, ce qui vous permettra de participer à l'assemblée.

- Ouvrez une session à l'adresse **meetnow.global/M65HLAM** au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée afin d'éviter les problèmes techniques ou logistiques.
- Cliquez sur « **Invitation** » et saisissez votre code d'invitation.

Les actionnaires non inscrits qui ne se seront pas désignés eux-mêmes comme fondés de pouvoir ne pourront pas voter pendant l'assemblée, mais pourront participer à titre d'invités. En effet, comme nous-même et Computershare ne tenons pas de registre des actionnaires véritables de EQB, nous ne disposons d'aucune information quant à vos participations en actions ni sur vos droits de vote, sauf si vous vous êtes désigné comme fondé de pouvoir.

- Saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres.
Si vous êtes un fondé de pouvoir désigné, sélectionnez « **Invitation** » et saisissez le code d'invitation.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de la participation en ligne à notre assemblée annuelle dans notre guide de l'utilisateur pour les besoins de l'assemblée virtuelle (Virtual Meeting User Guide) qui est inclus dans les documents remis avec la trousse de notification et que vous pouvez consulter sur notre site Web à l'adresse **<http://www.equitablebank.ca>** et à l'adresse **www.envisionreports.com/EQB2023**.

Si vous suivez les procédures afin d'assister et de voter à l'assemblée en ligne et que vous acceptez les modalités et les conditions, vous révoquerez toutes les procurations fournies antérieurement.

Assister à l'assemblée en tant qu'invité

Les invités ne peuvent pas voter ou poser des questions à l'assemblée. Pour assister à l'assemblée :

- Ouvrez une session à l'adresse **meetnow.global/M65HLAM** au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.
- Cliquez sur « **Guest** » (invité). Le système vous invitera à saisir votre nom et votre adresse de courriel.

Votre session Internet devra être ouverte en tout temps pour que vous puissiez voter à l'ouverture du scrutin; vous êtes responsable de veiller à ce que votre session reste ouverte pendant toute l'assemblée.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la participation en ligne à notre assemblée, consultez notre guide de l'utilisateur pour les besoins de l'assemblée virtuelle qui a été remis avec les documents relatifs à l'assemblée et qui est accessible sur notre site Web à l'adresse **www.equitablebank.ca** et à l'adresse **<http://www.envisionreports.com/EQB2023>**.

Comment les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés

Vous pouvez choisir de voter « en faveur » de tout point à l'ordre du jour sur lequel vous êtes invité à vous prononcer, vous pouvez choisir de vous « abstenir » de voter ou vous pouvez voter « contre » le point en cause, ou encore vous pouvez laisser votre fondé de pouvoir décider pour vous. Votre fondé de pouvoir doit voter conformément à vos instructions de vote. Si vous n'avez pas indiqué vos instructions de vote sur un point donné, votre fondé de pouvoir pourra alors exercer les droits de vote rattachés à vos actions à son appréciation.

Si vous nommez M. David LeGresley ou M. Andrew Moor à titre de fondé de pouvoir, ils voteront selon les instructions que vous leur aurez données.

Si vous ne **donnez aucune** instruction de vote, les droits rattachés à vos actions seront exercés de la manière suivante :

- **EN FAVEUR** de l'élection de nos candidats aux postes d'administrateur;
- **EN FAVEUR** de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L à titre d'auditeurs indépendants;
- **EN FAVEUR** de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »);

Votre fondé de pouvoir votera selon son bon jugement à l'égard de tout autre point dûment soumis à l'assemblée. À la date de la présente circulaire, nous n'avons connaissance d'aucun changement devant être apporté aux points de l'ordre du jour ou d'autres questions devant être soumises à l'assemblée.

Soumettre des questions à l'assemblée

À la fin de l'assemblée, EQB tiendra une période de questions et de réponses en direct afin de répondre aux questions qui auront été soumises pendant l'assemblée. Seuls les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront poser des questions.

Il est possible de soumettre des questions avant la tenue de l'assemblée en communiquant avec le secrétaire général par courriel ou par la poste aux coordonnées qui figurent sur la page couverture arrière.

Pendant l'assemblée, les questions pourront être soumises à tout moment jusqu'à ce que le président de l'assemblée mette fin à la période de questions et de réponses. Pour poser une question, veuillez cliquer sur l'icône Q&A (questions et réponses), saisir votre question dans la case au bas de l'écran et appuyer sur **Send** (envoyer).

Après l'assemblée, nous répondrons par écrit dès que possible à toute question des actionnaires ou des fondés de pouvoir qui n'aura pas obtenu de réponse pendant l'assemblée en raison d'un manque de temps ou d'un problème technique.

Mon vote par procuration est-il confidentiel?

Computershare comptabilise et dépouille les votes pour maintenir la confidentialité. Elle ne nous communique le contenu des procurations que si un actionnaire indique clairement qu'il veut communiquer avec le conseil ou la haute direction, lorsque la validité du formulaire est remise en question ou lorsque la loi l'exige.

Comment puis-je voter si je détiens des actions dans le régime d'épargne des employés?

Les employés qui participent au régime d'achat d'actions à l'intention des employés de EQB recevront un formulaire d'instructions de vote dans leur trousse de notification. Veuillez suivre les instructions fournies à l'intention des actionnaires véritables figurant sur les pages précédentes.

Vous avez des questions?

Si vous avez des questions au sujet de l'assemblée, veuillez communiquer avec Computershare par téléphone, au numéro 1-800-564-6253, ou par courriel, à l'adresse service@computershare.com.

Actions en circulation

Au 24 mars 2023, 37 657 844 actions ordinaires de EQB étaient en circulation. Chaque action confère un droit de vote.

Porteurs principaux des actions avec droit de vote

À la connaissance de nos administrateurs et de nos dirigeants, à la date de clôture des registres, aucune personne ou société n'exerce un droit de propriété véritable ou encore un contrôle ou une emprise, directement ou indirectement, sur 10 % ou plus de nos actions ordinaires en circulation, à l'exception de ce qui est indiqué ci-dessous :

	Nombre d'actions ordinaires	Pourcentage des actions ordinaires en circulation
Stephen Smith ¹	6 560 900	17,42 %
Oakwest Corporation Limited ²	3 836 780	10,19 %

1. M. Stephen Smith exerce un droit de propriété véritable, un contrôle ou une emprise indirectement sur ces actions par l'entremise de sa société de portefeuille privée Smith Financial Corporation. Ces actions ont été acquises aux fins d'investissement.

2. Oakwest, société de portefeuille de placements privée, a acquis ces actions dans le cours normal des activités et non dans le but d'exercer une influence sur le contrôle de Equitable ou de changer le contrôle de Equitable.

Renseignements complémentaires

Ordonnances d'interdiction d'opérations et faillites

À notre connaissance, aucun candidat à un poste d'administrateur de Equitable, à la date de la présente circulaire ou au cours des 10 dernières années :

- a) n'est ou n'a été administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou d'une ordonnance qui refusait à la société le droit de se prévaloir d'une dispense en vertu de la législation en valeurs mobilières, qui a été en vigueur pendant 30 jours consécutifs et qui a été prononcée :
 - (i) pendant que le candidat au poste d'administrateur exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances;
 - (ii) après que le candidat au poste d'administrateur a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances mais qui découlait d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;
- b) n'est ou n'a été administrateur ou chef de la direction d'une société, y compris EQB, qui, pendant que cette personne exerçait ces fonctions ou au cours de l'année suivant la cessation de ses fonctions, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour lequel un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif;
- c) n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou n'a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite nommé afin de détenir son actif.

Amendes ou sanctions

De plus, à notre connaissance, après enquête diligente, aucun candidat au poste d'administrateur ne s'est vu infliger a) soit des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu des lois canadiennes en valeurs mobilières ou par une autorité canadienne en valeurs mobilières, ni n'a conclu un règlement à l'amiable avec une telle autorité; b) soit toute autre amende ou toute autre sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur de titres raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat au poste d'administrateur.

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

1 Réception des états financiers

Nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, y compris le rapport des auditeurs, peuvent être consultés **sur SEDAR (www.sedar.com)**, **sur Envision (www.envisionreports.com/EQB2023)** et **sur notre site Web (www.equitablebank.ca)**.

2 Élection des administrateurs

Vous élirez 11 candidats, individuellement, pour qu'ils siègent au conseil jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leur remplaçant ait été élu ou nommé. Vous pouvez en apprendre davantage sur les candidats aux postes d'administrateur en consultant le texte qui débute à la page 20.

À moins que ce pouvoir leur soit retiré, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur

Élection des administrateurs à la majorité des voix

Le conseil est d'avis que chaque administrateur doit avoir la confiance et l'appui de nos actionnaires. Notre politique de vote à la majorité des voix exige que tous les candidats à un poste d'administrateur qui ne sont pas élus par *au moins* la majorité des voix exprimées (50 % plus une voix) dans le cadre d'une élection par acclamation seront réputés ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires et devront présenter leur démission du conseil sans délai après l'assemblée annuelle.

Sauf dans des circonstances exceptionnelles, le conseil acceptera l'offre de démission. Toutefois, dans des situations très limitées, le comité de gouvernance et des candidatures pourrait recommander que l'administrateur soit maintenu dans ses fonctions, à condition que des mesures actives soient prises pour régler la situation dans l'année suivante. L'administrateur qui présente sa démission ne participera pas aux discussions portant sur sa démission que tiendra le comité de gouvernance et des candidatures ou le conseil. Le conseil diffusera, dans les 90 jours suivant la réception des résultats définitifs du vote, un communiqué annonçant la démission de l'administrateur en question ou les raisons pour lesquelles il n'accepte pas sa démission.

Les actionnaires devraient prendre note que, en raison de cette politique, un vote qui fait l'objet d'une « abstention » a le même effet qu'un vote « contre » un candidat au poste d'administrateur dans le cadre d'une élection par acclamation.

De plus amples renseignements sur notre politique de vote à la majorité des voix sont affichés dans la section « Relations avec les investisseurs » sur notre site Web.

3 Nomination des auditeurs

Vous vous prononcerez sur la nomination de nos auditeurs externes. Le comité d'audit du conseil a évalué le rendement et l'indépendance de KPMG à l'aide d'un cadre de travail recommandé par les Comptables professionnels agréés du Canada et le Conseil canadien sur la reddition de comptes. En raison des résultats satisfaisants de l'évaluation et de la recommandation du comité d'audit, le conseil recommande la reconduction du mandat de KPMG en tant que nos auditeurs externes pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 et de pouvoir fixer leur rémunération. KPMG sont nos auditeurs externes depuis 2004.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de la nomination de KPMG en tant que nos auditeurs

À moins que ce pouvoir leur soit retiré, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant que nos auditeurs externes jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et d'accorder l'autorisation au conseil, sur la recommandation du comité d'audit, de fixer la rémunération des auditeurs.

Honoraires pour les services des auditeurs externes

Les honoraires facturés par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. relativement aux services fournis pour les exercices terminés le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2021 sont indiqués dans le tableau suivant. Le comité d'audit approuve au préalable tous les services d'audit et tous les services non liés à l'audit autorisés (y compris les honoraires et les conditions) tels qu'ils sont autorisés selon la portée des politiques et des procédures approuvées par le comité.

(en milliers de dollars)	2022 ¹⁾²⁾	2021 ¹⁾²⁾
Honoraires d'audit	1 958	867
Honoraires pour services liés à l'audit	262	200
Honoraires pour services de conformité fiscale	11	23
Autres honoraires pour services fiscaux	-	13
Autres honoraires	10	-
Total	2 241	1 103

1. Les montants ne tiennent pas compte des frais du CCRC ni de la TVH.
2. Conformément aux lettres d'engagement respectives, les honoraires indiqués comprennent des coûts pour le soutien et la technologie d'un montant de 157 \$.
3. Des montants comparatifs ont été reclassés pour les rendre conformes à la présentation visant l'exercice en cours.

Honoraires d'audit

Les honoraires d'audit comprennent les montants versés ou cumulés pour les services professionnels fournis par les auditeurs dans le cadre de l'audit des états financiers consolidés annuels de EQB, y compris les états financiers consolidés annuels de la Banque Concentra à compter de 2022, le bilan d'ouverture de la Banque Concentra à la date de l'acquisition et la répartition du prix d'achat; de l'examen de ses états financiers intermédiaires; et de services de conseils en comptabilité liés aux états financiers audités.

Honoraires pour services liés à l'audit

Les honoraires pour services liés à l'audit se rapportent à la production de rapports de procédures précis visant à appuyer la participation de la Banque à des programmes de titrisation commandités par la SCHL, à la rédaction de lettres de consentement relativement aux placements par voie de prospectus de EQB et au dépôt de documents auprès de l'AMF.

Honoraires pour services fiscaux

Les honoraires pour services fiscaux pour des services professionnels sont principalement liés à l'examen des déclarations de revenus et des taxes à la consommation de EQB et de ses filiales.

Autres honoraires

Les autres honoraires comprennent les honoraires pour les services de vérification diligente dans le cadre de l'acquisition de la Banque Concentra et pour les services liés à la transition.

4 Vote (consultatif) sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Vous pouvez vous exprimer sur la rémunération des membres de la haute direction dans le cadre d'un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats du vote n'auront pas force exécutoire pour le conseil. Le conseil conserve l'entière responsabilité des décisions en matière de rémunération et il n'est pas libéré de ses responsabilités advenant un vote favorable ou défavorable. Toutefois, le conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération tiendront compte des résultats du vote dans le cadre de l'examen permanent de la rémunération des membres de la haute direction et de la rétroaction sur la participation des actionnaires. EQB prévoit tenir annuellement un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Vous serez appelés à voter « en faveur » ou « contre » la résolution consultative suivante :

Il est RÉSOLU, à titre consultatif, et sans réduire les fonctions et les responsabilités qui incombent du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction décrite dans la circulaire qui a été distribuée en vue de la tenue de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023.

Si un nombre important de votes rattachés aux actions sont exercés contre la résolution consultative, le comité des ressources humaines et de la rémunération examinera notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière des préoccupations soulevées par les actionnaires, puis il formulera des recommandations au conseil. Nous communiquerons l'information sur le processus d'examen du comité et ses résultats dans les six mois suivant l'assemblée des actionnaires et dans tous les cas avant la publication de notre prochaine circulaire d'information de la direction.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil vous invitent à faire part de vos questions et de vos commentaires sur la rémunération des membres de la haute direction de EQB. Nous entretenons un dialogue ouvert avec les actionnaires et tenons compte de tous les commentaires. Veuillez vous reporter à la page couverture arrière pour obtenir nos coordonnées.

Candidats à un poste d'administrateur

Les membres du conseil sont élus par les actionnaires et ont pour mandat de superviser la gestion de EQB et d'agir au mieux de ses intérêts. La clé d'une gérance adéquate consiste à constituer un conseil qualifié, chevronné et diversifié qui fonctionne indépendamment de la direction.

Cette année, la candidature de onze (11) candidats à un poste d'administrateur est proposée pour un mandat prenant fin à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leur successeur soit dûment élu ou nommé. Huit des onze candidats à un poste d'administrateur ont été élus à un poste d'administrateur à la dernière assemblée annuelle. M. Michael Hanley, M. Marcos Lopez et M^{me} Carolyn Schuetz sont candidats à l'élection pour la première fois. Tous les candidats à un poste d'administrateur sont indépendants, à l'exception de M. Andrew Moor, qui est président et chef de la direction de EQB.

Lynn McDonald et David LeGresley, le président actuel du conseil, prendront leur retraite à la clôture de l'assemblée annuelle. Le conseil tient à remercier M^{me} McDonald et M. LeGresley pour leurs nombreuses années de loyaux services auprès du conseil et de EQB. Michael Hanley sera nommé président du conseil, sous réserve de son élection au poste d'administrateur à l'assemblée.

Les notes biographiques des administrateurs présentent un résumé de leur expérience, des comités du conseil auxquels ils siégeaient en 2022 et de leur niveau d'assiduité à ces comités, des mandats d'administrateurs qu'ils ont occupé au sein de sociétés publiques au cours des cinq dernières années, ainsi que de leur participation dans EQB, à savoir les actions ordinaires et les UAD qu'ils détenaient aux 15 mars 2023 et 2022. Conformément aux exigences en matière de propriété d'actions actuelles, le président du conseil et les administrateurs indépendants sont tenus de détenir trois fois leur rétribution annuelle respective (d'une valeur égale à 795 000 \$ et à 360 000 \$, respectivement).

La valeur des actions ordinaires et des UAD au 15 mars 2023 est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de EQB de 55,82 \$ à la TSX le 15 mars 2023.

Diversité au sein du conseil

Le conseil souscrit au principe de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de EQB, car il favorise la créativité, la productivité, la mobilisation et la croissance en plus de lui donner accès à un grand bassin de talents. Le conseil a adopté une première politique sur la diversité au conseil en 2015. La politique énonce que la diversité revêt de multiples dimensions, qui peuvent comprendre l'origine ethnique, la race, le genre, la capacité physique, l'âge, l'origine autochtone, la religion, l'orientation sexuelle et l'appartenance à des groupes sous-représentés. La diversité se manifeste aussi dans les antécédents professionnels, la provenance géographique et le milieu socioéconomique. La politique a pour objectif de veiller à ce que le conseil affiche un profil varié de compétences, de qualités et d'expertise qui est pertinent pour nos activités et qui lui permettra d'exécuter son mandat. Le comité de gouvernance et des candidatures, qui est chargé d'analyser la composition du conseil, a aussi la responsabilité de repérer des candidats appropriés et de recommander les candidats aux postes d'administrateur au conseil. Le comité détermine quels sont les candidats les plus qualifiés en fonction du savoir-faire et de l'expérience recherchée, compte tenu des dimensions multiples de la diversité. Au moment de recruter de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs, le conseil veillera à ce que les candidats sélectionnés remplissent les critères liés aux compétences et à la diversité du conseil.

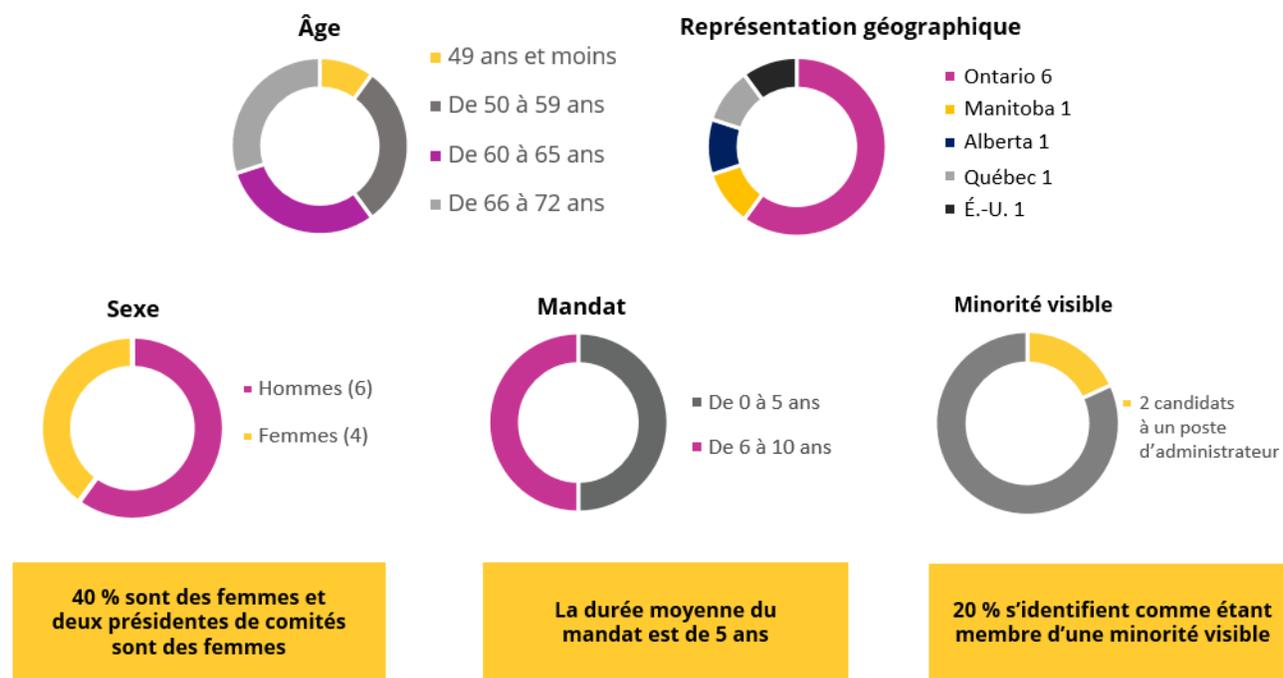
Notre conseil est composé de professionnels qualifiés qui ont l'expertise nécessaire en services financiers et en gestion des risques pour remplir le mandat du conseil, siéger à ses quatre comités et superviser la direction. Les administrateurs en poste ont un éventail de compétences, d'expérience et de connaissances qui sont exposées à la rubrique « Profil des administrateurs » de la circulaire.

La politique exige que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs indépendants, une cible qui demeure inchangée depuis l'adoption initiale de la politique en 2015. Le conseil est conscient que la nomination ou le départ à la retraite d'une seule administratrice a un effet marqué sur le pourcentage de femmes au conseil, qui variera au gré de l'atteinte de la durée de mandat maximale par les administrateurs et de l'ajout de nouveaux membres. Si les candidats actuels au poste d'administrateur sont élus, les femmes représenteront 40 % des membres

indépendants du conseil. Deux de ces candidats s'identifient comme des membres d'une minorité visible. Bien que des progrès aient été accomplis, le conseil demeure résolu à accroître davantage la diversité et à inclure des membres d'autres groupes sous-représentés.

Le comité de gouvernance et des candidatures évalue en permanence l'efficacité de la politique en matière de diversité au sein du conseil et il le fait de manière plus formelle dans le cadre du processus d'examen annuel des lignes directrices en matière de gouvernance de la Société.

Le texte qui suit présente un aperçu des dix candidats aux postes d'administrateurs indépendants (à l'exception du chef de la direction).



Profil des administrateurs

Michael Emory
Toronto (Ontario)

Âge : 67 ans

Administrateur depuis :
2014

Indépendant

**Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

96,1 %

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Immobilier
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Ressources humaines/
rémunération

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**

Fonds de placement
immobilier Allied
(depuis 2002)



M. Emory est président et chef de la direction ainsi que fiduciaire de Fonds de placement immobilier Allied depuis 2003. Il est actif dans le secteur de l'immobilier commercial depuis 1988. Auparavant, M. Emory était associé au sein du cabinet d'avocats Aird & Berlis LLP, et sa pratique était axée sur le financement de sociétés et le financement immobilier. M. Emory est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) de l'Université Queen's et s'est vu décerner le titre de J.D. de l'Université de Toronto.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %
Gouvernance et candidatures	5 sur 5	100 %
RH et rémunération	6 sur 6	100 %
Sous-comité de gestion du risque de crédit	24 sur 24	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
	ordinaires	UAD			
2023	3 200	12 078	12 278	852 818	Oui (2,37x)
2022	3 200	10 804	14 004	1 048 760	Oui (2,91x)

Susan Ericksen
Cumming, Georgia,
États-Unis

Âge : 64 ans

Administratrice depuis :
2018

Indépendante

**Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

97,4 %

Champs d'expertise :

- Planification stratégique en technologie
- Gestion des risques
- Services bancaires aux particuliers
- Ressources humaines/ rémunération
- Gouvernance

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**

Aucun



M^{me} Ericksen est administratrice de sociétés. Elle a eu une brillante carrière de 35 ans au sein de sociétés du Fortune 500, agissant à titre de chef de la technologie pour Fiserv, Inc., et, plus récemment, à titre de directrice générale, Technologie et activités mondiales, au sein de The Coca Cola Company, à Atlanta.

M^{me} Ericksen a également agi à titre de chef de l'information et de chef de la technologie au sein de New York Life, de Merrill Lynch Bank and Trust, de Merrill Lynch Bank USA, de CitiFinancial et de Citi Cards. Elle est titulaire d'une maîtrise en sciences avec spécialisation en science informatique de la University of Colorado et d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en administration des affaires du Mount St. Mary's College, situé à Los Angeles. Elle est membre de la National Association of Corporate Directors et est administratrice agréée.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %
RH et rémunération	6 sur 6	100 %
Gestion des risques et des capitaux	4 sur 4	100 %
Sous-comité de gestion du risque de crédit	16 sur 16	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	1 800	8 316	10 116	564 675	Oui (1,57x)
2022	1 800	7 122	8 922	668 169	Oui (1,86x)

Michael Hanley
Mount-Royal, Québec

Âge : 57 ans

Administrateur depuis :
2022

Indépendant

**Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

-

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Finances/ comptabilité
- Services bancaires aux
particuliers
- Ressources humaines/
rémunération
- Questions juridiques/
réglementaires

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**

LyondellBasell
Industries N.V.
(depuis 2018)
Nuvei Corporation
(depuis 2020)
Le Groupe Jean Coutu (PJC)
inc. (de 2016 à 2018)
BRP Inc. (de 2012 à 2022)
Shawcor Ltd.
(de 2015 à 2021)
Industrielle Alliance,
Assurance et services
financiers Inc.
(de 2015 à 2019)



M. Hanley est un administrateur de sociétés qui compte plus de 25 ans d'expérience dans des postes de direction et de gouvernance. Il siège au conseil d'administration et agit comme président du comité d'audit de LyondellBasell Industries N.V., il est également membre de son comité de la rémunération et du perfectionnement des compétences. De plus, il est actuellement administrateur principal, président du comité d'audit et membre du comité de gouvernance et des candidatures de Nuvei Corporation ainsi que membre du conseil d'administration d'ExCellThera Inc. Plus tôt dans sa carrière, M. Hanley a été premier vice-président, Opérations et stratégie auprès de la Banque Nationale du Canada et a occupé différents postes chez Alcan inc., dont celui de vice-président directeur et chef des finances et de président et chef de la direction du groupe mondial Bauxite et alumine. Il a aussi agi à titre de chef des finances de deux autres sociétés ouvertes canadiennes, soit Gaz Métro (maintenant Énergir) et Cartons St-Laurent Inc. M. Hanley est comptable professionnel agréé et membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec depuis 1987.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	1 sur 1	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	3 400	734	4 134	230 760	0,29x
2022	-	-	-	-	-

M. Hanley a jusqu'en novembre 2027 pour respecter l'exigence en matière de propriété d'actions.

Kishore Kapoor
Winnipeg (Manitoba)

Âge : 66 ans

Administrateur depuis :
2016

Indépendant

**Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

98,7 %

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Finances/ comptabilité
- Marketing/ valorisation
de la marque

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**

RF Capital Group Inc.
(depuis 2018)



M. Kapoor est président et chef de la direction de RF Capital Group Inc. Il agit à titre d'administrateur de Groupe Financier Richardson Limitée et de Patrimoine Richardson. Jusqu'en 2011, il a été président de Wellington West Holdings Inc., société mère de nombreuses filiales ayant fourni des services de gestion de patrimoine et de financement d'entreprises à des particuliers et à des clients institutionnels au Canada.

De novembre 2003 à juin 2005, M. Kapoor a été vice-président directeur, Développement des affaires au sein de Loring Ward International Inc., société ouverte constituée afin d'exercer les activités américaines de Assante Corporation, auparavant l'une des plus importantes sociétés de gestion de patrimoine au Canada, et il a agi à titre de vice-président directeur, Développement des affaires de mars 1994 à novembre 2003. M. Kapoor est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université du Manitoba et est comptable agréé et ancien associé en fiscalité au sein de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %
Audit (président)	5 sur 5	100 %
Gestion des risques et des capitaux	4 sur 4	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	2 850	11 931	14 781	825 075	Oui (2,29x)
2022	2 850	10 659	13 509	1 011 689	Oui (2,81x)

Yongah Kim
Toronto (Ontario)

Âge : 50 ans

Administratrice depuis :
2020

Indépendante

**Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

99,9 %

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Services bancaires aux
particuliers
- Ressources humaines/
rémunération

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**

Aucun



M^{me} Kim est professeure agrégée en gestion stratégique à la Rotman School of Business de l'Université de Toronto et est membre permanent du corps professoral des laboratoires de perfectionnement du leadership et d'autoperfectionnement du Desautels Centre for Integrative Thinking. M^{me} Kim a été associée principale de McKinsey & Company, au sein de laquelle elle a travaillé 25 ans au Canada, aux États-Unis et en Asie. Elle a une expérience très diversifiée qui touche à la transformation numérique et analytique, à l'expansion mondiale, à la transformation des performances et au marketing numérique, avec une expérience particulière sur les transformations numériques et des performances dans le secteur des services financiers. M^{me} Kim a occupé différents postes de direction au sein de McKinsey, notamment chef de multiples secteurs de pratique au sein de l'industrie et de l'organisation Women's initiatives en Asie et en Amérique du Nord. Elle a également agi à titre de coprésidente du comité d'élection des partenaires mondiaux de McKinsey pendant plusieurs années. Elle peut également se targuer d'être la première femme coréenne à être nommée associée et associée principale de McKinsey. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'université Yonsei et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. Elle occupe actuellement le poste de vice-présidente du conseil de l'hôpital pour enfants The Hospital for Sick Children.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %
RH et rémunération	6 sur 6	100 %
Gestion des risques et des capitaux	4 sur 4	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
	ordinaires	UAD			
2023	-	3 587	3 587	200 226	0,56x
2022	-	1 718	1 718	128 661	0,36x

M^{me} Kim a jusqu'en décembre 2025 pour respecter l'exigence en matière de propriété d'actions.

Marcos Lopez
Calgary, Alberta

Âge : 46 ans

Administrateur depuis :
2022

Indépendant

Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :

-

Champs d'expertise :

- Technologie
- Gouvernance
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Finances/ comptabilité
- Ressources humaines/
rémunération
- Marketing/ valorisation
de la marque

Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes

Aucun



M. Lopez est l'ancien chef de la direction de Solium Capital Inc. (maintenant Shareworks by Morgan Stanley). Sa longue gestion de Solium a débouché sur son acquisition par Morgan Stanley, pour un prix de 1,1 milliard de dollars. Sous sa gouverne, la plateforme Shareworks de Solium s'est transformée en une série de produits et services de classe mondiale utilisés par plus de 3 000 entreprises à l'échelle internationale. Après l'acquisition de Solium par Morgan Stanley, il est devenu co-chef de Morgan Stanley at Work, en vue de favoriser une intégration réussie de l'entreprise et de contribuer ultimement à créer le premier service d'administration en importance de régimes d'actionariat d'employés dans le monde. Avant d'exercer les fonctions de chef de la direction de Solium, il a été le cofondateur de Bitonic Solutions Inc. M. Lopez est titulaire d'un baccalauréat en informatique de l'Université de Calgary, et a reçu le prix Entrepreneur de l'année 2012 d'Ernst & Young dans la catégorie technologie pour la région des Prairies.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	1 sur 1	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	2 600	734	3 334	186 104	0,52x
2022	-	-	-	-	-

M. Lopez a jusqu'en novembre 2027 pour respecter l'exigence en matière de propriété d'actions.

Andrew Moor
Toronto (Ontario)

Âge : 62 ans

Administrateur depuis :
2007

Non indépendant

**Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

99,9 %

Champs d'expertise :

- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Finances/ comptabilité
- Immobilier
- Services bancaires aux
particuliers
- Ressources humaines/
rémunération
- Questions juridiques/
réglementaires
- Technologie
- Marketing/ valorisation
de la marque

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**

Sleep Country Canada
Holdings Inc.
(depuis 2015)



M. Moor est président et chef de la direction de EQB depuis mars 2007. Avant de se joindre à EQB, il a été président et chef de la direction de Invis Inc. de 2002 à 2007. Auparavant, il a été président et chef des finances de SMED International Inc. En plus de siéger au conseil de Sleep Country Canada Inc., M. Moor siège au conseil de l'Association des banquiers canadiens, à titre de président du conseil de Banks and Trust Companies Association, à titre de membre du conseil consultatif de la Smith School of Business de l'Université Queen's et à titre de membre du Conseil canadien des affaires. M. Moor est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de la Colombie-Britannique et d'un baccalauréat ès sciences avec spécialisation en génie du University College, situé à Londres. Il est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés et il porte le titre IAS.A.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %

Propriété de titres¹

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)²	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	532 842	33 336	566 178	31 604 040	Oui (8,10x)
2022	479 124	31 068	510 192	38 208 301	Oui (9,80x)

1. M. Andrew Moor respecte l'exigence en matière de propriété d'actions pour son poste de président et chef de la direction – veuillez vous reporter à la page 96.

2. Les valeurs au 15 mars 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 15 mars 2023 (55,82 \$) et le prix à l'acquisition des droits ou de l'octroi.

Rowan Saunders

Toronto (Ontario)

Âge : 58 ans

Administrateur depuis :
2013**Indépendant****Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

98,7 %

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Ressources humaines/
rémunération
- Questions juridiques/
réglementaires
- Technologie
- Marketing/ valorisation
de la marque

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**Société financière Definity
(depuis 2021)

M. Saunders est président et chef de la direction de Société financière Definity et est président et chef de la direction de Economical, Compagnie Mutuelle d'Assurance depuis novembre 2016. Il cumule une vaste expérience de plus de 35 ans dans le secteur de l'assurance de dommages à l'échelle internationale, dont douze années à titre de président et chef de la direction de Royal & Sun Alliance du Canada, société d'assurances (« RSA Canada »).

M. Saunders a également été président et est actuellement membre du conseil d'administration du Bureau d'assurance du Canada, et il a été membre du comité consultatif des chefs de la direction de la Commission des services financiers de l'Ontario. M. Saunders est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université York, il a obtenu l'accréditation Canadian Risk Management et il est Fellow de l'Institut d'assurance du Canada.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %
Audit	5 sur 5	100 %
RH et rémunération	6 sur 6	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
	ordinaires	UAD			
2023	7 000	19 359	26 359	1 471 359	Oui (4,09x)
2022	4 000	16 873	20 873	1 563 179	Oui (4,34x)

Carolyn Schuetz

Toronto (Ontario)

Âge : 60 ans

Administratrice depuis :
2022**Indépendante****Résultat du vote de 2022**
EN FAVEUR de sa
candidature :

-

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Finances/ comptabilité
- Services bancaires aux
particuliers
- Technologie

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**Groupe Altus limitée
(depuis 2022)

M^{me} Schuetz est une haute dirigeante accomplie qui compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. Forte d'une expérience professionnelle de 16 ans au sein de HSBC, notamment à titre de chef de l'exploitation à l'échelle mondiale pour le groupe des services bancaires de détail et de gestion de patrimoine plus récemment, M^{me} Schuetz possède une expertise opérationnelle approfondie, en plus d'afficher un bilan reconnu en matière de réalisations transformatrices d'envergure au sein de secteurs complexes et fortement réglementés. Elle siège au conseil de OakNorth Bank plc, banque privée offrant des solutions technologiques dans le domaine financier qui est régie par les lois du Royaume-Uni, ainsi qu'au conseil de Groupe Altus limitée, qui propose des solutions de données spécialisées au secteur de l'immobilier commercial mondial en vue de maximiser le rendement et de réduire les risques. En plus d'être titulaire d'un baccalauréat en mathématiques de l'Université de Waterloo, M^{me} Schuetz est comptable professionnelle agréée et a obtenu un MBA de l'Université Stanford.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	1 sur 1 ¹	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de
					l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	1 200	734	1 934	107 956	0,30x
2022	-	-	-	-	-

M^{me} Schuetz a jusqu'en novembre 2027 pour respecter l'exigence en matière de propriété d'actions.

1. M^{me} Carolyn Schuetz a assisté à la réunion conjointe des conseils de EQB et de la Banque qui s'est tenue le 8 novembre 2022. Elle a été élue à titre d'administratrice de la Banque dans le cadre de cette réunion.

Vincenza Sera
Toronto (Ontario)

Âge : 66 ans

Administratrice depuis :
2013

Indépendante

**Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**

97,2 %

Champs d'expertise :

- Gouvernance
- Gestion des risques
- Finances/ comptabilité
- Immobilier
- Ressources humaines/
rémunération

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**

Fiducie de placement
immobilier industriel
Dream (depuis 2012)

DREAM Unlimited Corp.
(depuis 2013)



M^{me} Sera est administratrice de sociétés. Elle siège actuellement au conseil de la Société ontarienne de gestion des placements et elle a siégé au conseil de la Commission du Régime de retraite de l'Ontario pendant 13 ans, dont neuf ans à titre de présidente du conseil. M^{me} Sera cumule plus de 25 ans d'expérience dans les secteurs des marchés financiers, du financement d'entreprises et de la gouvernance, période au cours de laquelle elle a occupé des postes de haute direction au sein de Financière Banque Nationale, de First Marathon Securities et de la Banque Canadienne Impériale de Commerce. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Toronto et a suivi le programme de perfectionnement des administrateurs parrainé conjointement par la Rotman School of Management et l'Institut des administrateurs de sociétés.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %
Gouvernance et candidatures	5 sur 5	100 %
Gestion des risques et des capitaux	4 sur 4	100 %
Sous-comité de gestion du risque de crédit	24 sur 24	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	5 153	13 632	18 785	1 048 579	Oui (2,91x)
2022	4 000	12 324	16 324	1 222 504	Oui (3,40x)

Michael Stramaglia

Toronto (Ontario)

Âge : 63 ans

Administrateur depuis :
2014**Indépendant****Résultat du vote de 2022
EN FAVEUR de sa
candidature :**
97,3 %**Champs d'expertise :**

- Gouvernance
- Chef de la direction/
membre de la haute
direction
- Planification stratégique
- Gestion des risques
- Finances/ comptabilité
- Immobilier
- Services bancaires aux
particuliers
- Ressources humaines/
rémunération
- Questions juridiques/
réglementaires

**Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes**Société financière Definity
(depuis 2021)

M. Stramaglia est administrateur de sociétés et président et fondateur de Matrisc Advisory Group, société d'experts-conseils en gestion des risques. Il est actuellement dirigeant en résidence au sein du Global Risk Institute dans le secteur des services financiers et directeur de programme du Schulich Executive Education Centre of Excellence in Governance, Risk Management and Control. M. Stramaglia siège au conseil d'administration de Société financière Definity, de Economical, Compagnie Mutuelle d'Assurance, de Foresters Financial et des filiales canadiennes de La Munich, Compagnie de réassurance du Canada. Il est également président du Comité de vérification interne de l'Ontario.

M. Stramaglia compte de nombreuses années d'expérience dans les services financiers, notamment dans des postes de haute direction, dont celui de vice-président directeur et de chef de la gestion des risques de la Financière Sun Life, de vice-président directeur et de chef des placements de Clarica et de président et chef de la direction de Zurich du Canada, compagnie d'assurance vie. M. Stramaglia est actuaire agréé et analyste des risques d'entreprise agréé. Il est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en mathématiques de l'Université de Waterloo et il a obtenu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2022	Présence globale
Conseil	7 sur 7	100 %
Gouvernance et candidatures	5 sur 5	100 %
Gestion des risques et des capitaux	4 sur 4	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions
2023	10 250	12 818	23 068	1 287 656	Oui (3,58x)
2022	6 000	11 414	17 414	1 304 134	Oui (3,62x)

Présence aux réunions

On demande aux administrateurs de faire tous les efforts raisonnables afin d'assister à l'ensemble des réunions du conseil et des réunions des comités dont ils sont membres, ainsi qu'à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les administrateurs peuvent y participer par conférence vidéo ou téléphonique s'ils ne sont pas en mesure d'y assister en personne. Le conseil a tenu sept réunions régulières en 2022, dont une a été consacrée à la stratégie. On attend des administrateurs qu'ils assistent à au moins 75 % de l'ensemble des réunions du conseil et des comités.

Le sous-comité de gestion du risque de crédit s'est réuni à 24 reprises en 2022. Ces réunions se tiennent pendant l'année afin d'approuver les demandes de crédit dont les montants dépassent le pouvoir discrétionnaire de la direction, et elles sont normalement convoquées avec deux ou trois jours de préavis.

Le tableau suivant présente le taux d'assiduité de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités qui se sont tenues en 2022. Le relevé des présences de M^{me} Diane Giard n'est pas présenté, car elle a démissionné du conseil après l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires le 18 mai 2022.

	Conseil	Comité d'audit	Comité de gestion des risques et des capitaux	Comité de gouvernance et des candidatures	CRHR	Sous-comité de gestion du risque de crédit	Présence globale %
Michael Emory	7 sur 7	-	-	5 sur 5	6 sur 6	24 sur 24	100
Susan Ericksen ²	7 sur 7	-	4 sur 4	-	6 sur 6	16 sur 16 ²	100
Michael Hanley ¹	1 sur 1 ¹	-	-	-	-	-	100
Kishore Kapoor	7 sur 7	5 sur 5	4 sur 4	-	-	-	100
Yongah Kim	7 sur 7	-	4 sur 4	-	6 sur 6	-	100
David LeGresley	7 sur 7	-	-	-	-	-	100
Marcos Lopez ¹	1 sur 1 ¹	-	-	-	-	-	100
Lynn McDonald	7 sur 7	5 sur 5	-	5 sur 5	-	-	100
Andrew Moor	7 sur 7	-	-	-	-	-	100
Rowan Saunders	7 sur 7	5 sur 5	-	-	6 sur 6	-	100
Carolyn Schuetz ¹	1 sur 1 ¹	-	-	-	-	-	100
Vincenza Sera	7 sur 7	-	4 sur 4	5 sur 5	-	24 sur 24	100
Michael Stramaglia	7 sur 7	-	4 sur 4	5 sur 5	-	-	100

1. MM. Hanley et Lopez ainsi que M^{me} Schuetz se sont joints au conseil de la Banque le 8 novembre 2022. Les réunions du conseil de EQB et les réunions du conseil de la Banque sont tenues de façon simultanée.

2. M^{me} Ericksen est devenue membre du sous-comité de gestion du risque de crédit le 17 mai 2022.

Rémunération des administrateurs

Notre programme de rémunération des administrateurs est conçu pour atteindre les objectifs suivants :

- recruter et maintenir en poste des personnes hautement compétentes et affichant la combinaison d'aptitudes, d'expertise et d'expérience appropriée pour occuper des postes d'administrateurs;
- offrir une rémunération adéquate afin de tenir compte des risques, des responsabilités et du temps à consacrer dans le cadre de leurs fonctions au sein du conseil et de ses comités;
- offrir une tranche importante de la rémunération sous forme de titres de participation (UAD) afin de rendre les intérêts des administrateurs conformes à ceux de nos actionnaires.

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé d'examiner le montant de la rémunération des administrateurs ainsi que son mode de versement et de formuler des recommandations au conseil à cet égard. Le comité de gouvernance et des candidatures réalise une analyse comparative bisannuelle de la rémunération des administrateurs, avec la collaboration de la direction, afin de s'assurer qu'elle respecte les objectifs énoncés ci-dessus. Le comité de gouvernance et des candidatures compare la rémunération des administrateurs avec le même groupe de pairs que le comité des ressources humaines et de la rémunération utilise pour comparer la rémunération des dirigeants ainsi qu'un groupe de référence qui se compose de sociétés ouvertes de taille comparable de différents secteurs d'activité. Le comité de gouvernance et des candidatures a le pouvoir discrétionnaire de retenir les services de conseillers externes, y compris des conseillers en matière de rémunération, selon ce qu'il juge nécessaire ou souhaitable afin de s'acquitter de ses responsabilités.

En 2022, le comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services de Meridian Compensation Partners, Inc. (« Meridian »), expert-conseil en rémunération indépendant externe, pour évaluer le caractère concurrentiel du programme de rémunération des administrateurs de EQB. Le comité des ressources humaines et de la rémunération fait appel aux services de Meridian à titre d'expert-conseil externe indépendant en matière de rémunération des membres de la haute direction depuis 2019.

Meridian a comparé la rémunération des administrateurs de EQB à celle du groupe de comparaison utilisé aux fins d'analyse de la rémunération des membres de la haute direction. Les sociétés qui composent le groupe de comparaison sont la Banque canadienne de l'Ouest, la Banque Laurentienne du Canada, la Banque HSBC Canada, le Groupe TMX Limitée (en date de la clôture de l'acquisition de la Banque Concentra) et sept autres sociétés dont le nom figure à la page 77 de la présente circulaire. Après avoir examiné les données du marché, et compte tenu de la complexité et de l'entendue de plus en plus importantes des activités de EQB et du fait que la charge de travail des membres du conseil et le temps qu'ils doivent consacrer à leurs responsabilités de surveillance ne cessent d'augmenter en raison des exigences accrues au chapitre de la réglementation, le conseil a approuvé, sur la recommandation du comité, le versement d'une nouvelle rétribution de 10 000 \$ aux membres d'un comité et augmenté la rétribution annuelle des présidents, changements qui prendront effet après l'assemblée annuelle de 2023 :

1. La rétribution du président du conseil augmente de 30 000 \$.
2. La rétribution du président du comité d'audit, du président du comité des ressources humaines et de la rémunération et du président du comité de gestion des risques et des capitaux augmente de 5 000 \$, et celle du président du comité de gouvernance et des candidatures augmente de 10 000 \$.

Composantes de la rémunération

En 2018, le conseil a adopté une rémunération forfaitaire échelonnée à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés, car il estime que cette structure de rémunération est plus appropriée compte tenu du rôle en constante évolution des administrateurs et de la participation et des responsabilités qui leur sont demandés tout au long de l'année. Les administrateurs sont souvent appelés à se prononcer sur des questions en dehors des réunions, et ils doivent continuellement se tenir au courant des faits nouveaux concernant EQB. La rémunération forfaitaire échelonnée tient compte des différentes responsabilités du président. Les administrateurs reçoivent une rétribution annuelle pour siéger aux conseils de EQB et de la Banque. Le président du conseil touche une rétribution annuelle

globale distincte. Des rétributions supplémentaires sont versées aux présidents d'un comité et aux membres du sous-comité de gestion du risque de crédit en fonction du nombre de réunions tenues au cours d'une année.

À titre de président et chef de la direction de EQB, M. Moor ne touche aucune rémunération à titre d'administrateur.

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs

	Rémunération payable avant le 17 mai 2023 (\$)	Rémunération payable après le 17mai 2023 (\$)
Rétribution annuelle pour siéger au conseil		
Président du conseil (la moitié est attribuée sous forme d'UAD)	265 000	295 000
Tous les autres administrateurs (la moitié est attribuée sous forme d'UAD)	120 000	120 000
Rétribution pour siéger à un comité		
<i>Comité d'audit</i>		
Président	20 000	25 000
Membre	-	10 000
<i>Comité de gouvernance et des candidatures</i>		
Président	15 000	25 000
Membre	-	10 000
<i>Comité des ressources humaines et de la rémunération</i>		
Président	20 000	25 000
Membre	-	10 000
<i>Comité de gestion des risques et des capitaux</i>		
Président	20 000	25 000
Membre	-	10 000
<i>Sous-comité de gestion du risque de crédit</i>		
Membre	5 000	5 000

Tous les administrateurs, y compris le président du conseil, reçoivent la moitié de leur rétribution annuelle sous forme d'UAD, qu'ils respectent ou non l'exigence en matière de propriété de titres. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la tranche en espèces de leur rétribution annuelle et toute rétribution supplémentaire, en espèces ou sous forme d'UAD, versées trimestriellement. Les UAD sont des unités d'actions fictives d'une valeur équivalente à celle des actions ordinaires et, étant donné qu'elles sont assorties du même potentiel de croissance et des mêmes risques de perte que les actions ordinaires, elles permettent d'arrimer les intérêts de nos administrateurs avec ceux des actionnaires. Les administrateurs qui ne sont pas des employés ont également droit au remboursement de la totalité des frais de déplacement et des autres frais qu'ils doivent déboursier pour assister aux réunions ou pour exercer les activités de EQB.

Les droits rattachés aux UAD sont acquis immédiatement et génèrent des UAD additionnelles au moment où des dividendes sont versés sur les actions ordinaires de EQB. Lorsqu'un administrateur quitte ses fonctions au sein du conseil, il peut, à tout moment jusqu'à la fin de l'année civile suivant l'année de son départ du conseil, faire racheter ses UAD pour une contrepartie en espèces en fonction de la valeur marchande des actions de EQB à la date de rachat.

Le tableau suivant fournit un résumé de toutes les UAD en cours au 15 mars 2023 pour chacun des administrateurs non employés. Les droits rattachés à toutes les UAD ont été acquis le 15 mars 2023.

	Nombre total d'UAD détenues au 15 mars 2023	Valeur marchande des UAD non payées ou distribuées au 15 mars 2023¹ (\$)
Michael Emory	12 078	674 194
Susan Ericksen	8 316	464 199
Michael Hanley	734	40 972
Kishore Kapoor	11 931	665 988
Yongah Kim	3 587	200 226
David LeGresley	38 281	2 136 845
Marcos Lopez	734	40 972
Lynn McDonald	20 698	1 155 362
Rowan Saunders	19 359	1 080 619
Carolyn Schuetz	734	40 972
Vincenza Sera	13 632	760 938
Michael Stramaglia	12 818	715 501

1. Le cours de clôture d'une action ordinaire de EQB à la TSX le 15 mars 2023 était de 55,82 \$.

Rémunération réelle

La rémunération totale versée aux administrateurs non employés pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 figure dans le tableau ci-dessous.

	Rémunération annuelle des administrateurs / du président du conseil		Tranche de la rémunération en espèces acceptée sous forme d'UAD (%)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
	En espèces (\$)	Sous forme d'UAD (\$)			
Michael Emory ¹	65 000	60 000	0	-	125 000
Susan Ericksen ¹	83 125	60 000	0	-	143 125
Diane Giard ³	0	27 500	100	-	27 500
Michael Hanley	0	40 274	100	-	40 274
Kishore Kapoor	80 000	60 000	0	-	140 000
Yongah Kim	16 875	103 125	85	-	116 250
Marcos Lopez	0	40 274	100	-	40 274
David LeGresley	82 813	182 187	0	-	265 000
Lynn McDonald	30 000	90 000	50	-	120 000
Rowan Saunders	0	120 000	100	-	120 000
Carolyn Schuetz	0	40 274	100	-	40 274
Vincenza Sera ^{1,2}	74 375	60 000	0	-	134 375
Michael Stramaglia	72 500	67 500	0	-	140 000
TOTAL	504 688	951 134	-	-	1 452 072

1. Compte tenu de la rémunération pour siéger à titre de membre du sous-comité de gestion du risque de crédit (le « SCGC »), M^{me} Sue Ericksen a été nommée membre du SCGC en mai 2022.
2. M^{me} Sera a été nommée présidente du comité de gouvernance et des candidatures en mai 2022.
3. M^{me} Diane Giard a démissionné du conseil d'administration à l'assemblée annuelle de mai 2022.

Exigence en matière de propriété d'actions par les administrateurs

Tous les administrateurs non employés doivent être propriétaires d'un nombre d'actions correspondant à au moins trois fois leur rémunération annuelle applicable dans les cinq années suivant leur date de nomination. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte pour les besoins des exigences en matière de propriété d'actions, et le calcul est établi selon la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX à la date d'acquisition des actions ou d'émission des UAD ou la date d'évaluation du respect des exigences, c'est-à-dire le 15 mars. Tous les candidats à un poste d'administrateur ont respecté ou excèdent l'exigence en matière de propriété, sauf M. Michael Hanley, M^{me} Yongah Kim, M. Marcos Lopez et M^{me} Carolyn Schuetz qui ont été nommés au sein du conseil depuis moins de cinq ans.

Pratiques en matière de gouvernance

Le conseil et la direction sont résolus à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, car ils estiment qu'elles sont les assises d'un excellent rendement de l'entreprise pour les actionnaires et les parties prenantes ainsi que pour la durabilité à long terme. Le conseil en fait une priorité en faisant la promotion d'une forte culture d'intégrité et d'un comportement éthique au sein de l'entreprise. Nos politiques et nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux exigences des autorités qui réglementent EQB, dont le BSIF, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et la TSX, et nous les mettons continuellement à jour pour tenir compte des modifications apportées à la réglementation, aux politiques et aux pratiques exemplaires.

Ce que nous faisons

- Postes de président du conseil et de chef de la direction distincts
- Conseil indépendant – 10 des 11 candidats au poste d'administrateur sont indépendants
- Comités entièrement indépendants du conseil
- Séances à huis clos des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil et des comités
- Politique de vote à la majorité des voix pour l'élection des administrateurs conformément aux règles de la TSX
- Obligation pour tous les administrateurs d'attester chaque année qu'ils respectent le code de conduite
- Administrateurs élus annuellement et individuellement
- Âge de retraite établi pour les administrateurs et planification de la relève du conseil fondée sur un mandat de 12 ans
- Politique de récupération de la rémunération pour les membres de la haute direction
- Exigences en matière de propriété d'actions – nous demandons à nos administrateurs et aux membres de notre haute direction d'avoir la propriété d'actions, ou de détenir une participation dans EQB, afin d'aligner leurs intérêts à ceux de nos actionnaires
- Notre conseil et nos comités surveillent notre cadre de gestion des risques ainsi que nos risques stratégiques, financiers et opérationnels
- Conseil diversifié – notre conseil représente une combinaison diverse d'aptitudes, d'antécédents et d'expérience. Le conseil a adopté une cible de représentation féminine de 30 % de ses membres indépendants
- Expérience en finances et en gestion des risques au sein de chaque comité du conseil
- Évaluation officielle du conseil réalisée annuellement
- Limitation du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger ensemble
- Grille des compétences au sein du conseil utilisée pour le recrutement des administrateurs et la planification de la relève
- Tenue d'un vote consultatif non contraignant (vote sur la rémunération) sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- Exigences en matière de présence aux réunions pour les administrateurs
- Jumelage de chacun des nouveaux administrateurs avec un administrateur siégeant au conseil de EQB depuis plusieurs années pour qu'il agisse en qualité de mentor et qu'il l'encadre dans le déroulement des activités du conseil

Ce que nous ne faisons pas

- Suffrage plurinominal – les administrateurs sont élus individuellement
- Monétisation ou opération de couverture
- Attribution d'options d'achat d'actions aux administrateurs
- Voix prépondérante du président du conseil en cas d'égalité au conseil

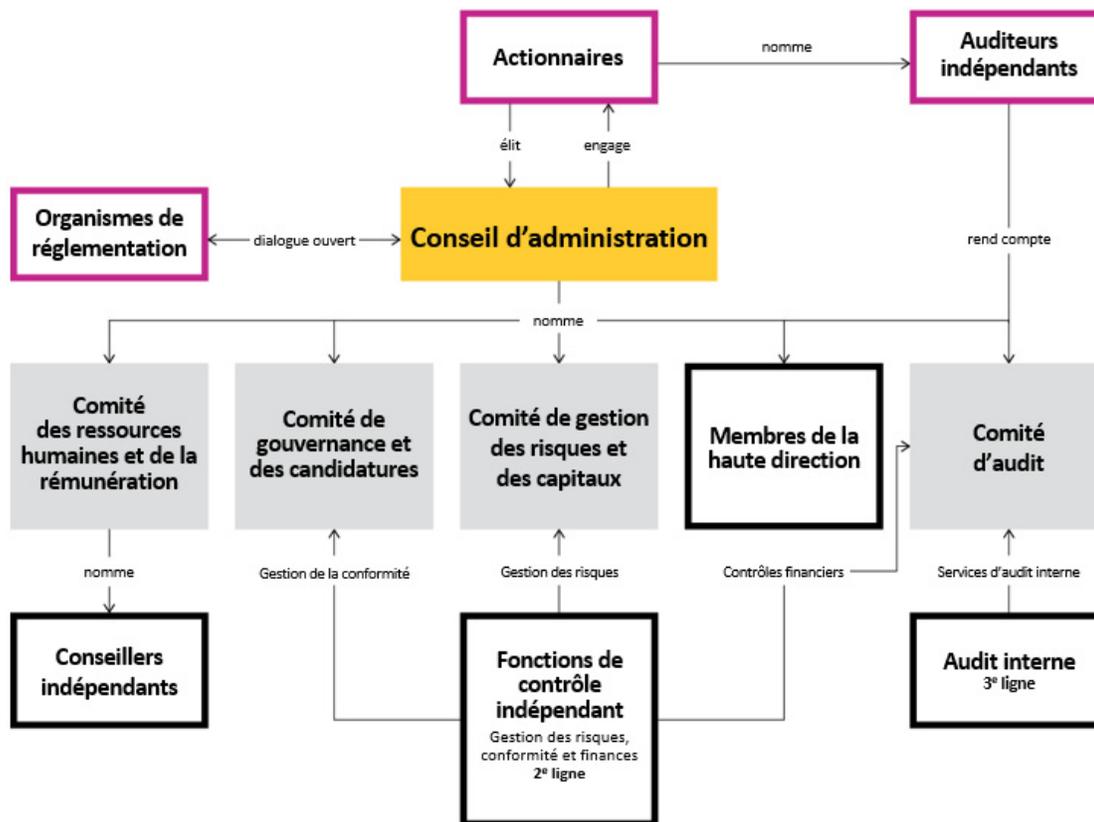
Notre structure de gouvernance

Le conseil est appuyé par quatre comités permanents – le comité d’audit, le comité de gouvernance et des candidatures, le comité des ressources humaines et de la rémunération, et le comité de gestion des risques et des capitaux – ainsi que par un sous-comité, le sous-comité de gestion du risque de crédit.

Le comité de gouvernance et des candidatures revoit annuellement, avec le président du conseil, la composition de chaque comité du conseil et les présidents de comité désignés. La rotation des membres des comités tient compte de la continuité, de l’équilibre, du besoin de nouvelles perspectives, de la mise à profit de l’expérience et de l’expertise de chaque administrateur, ainsi que de la limite quant à la durée du mandat des administrateurs. Chaque comité du conseil est entièrement indépendant et chaque administrateur siège à un minimum de deux comités, à l’exception de nos trois plus récents administrateurs, qui n’ont pas encore été assignés à un comité. Le président du conseil assiste régulièrement à l’ensemble des réunions des comités sans avoir le droit de voter.

Une fois l’an, chaque comité du conseil se penche sur son mandat et sur les changements qui sont recommandés aux fins d’approbation par le conseil. Les présidents de comité font rapport au conseil des questions importantes examinées et des décisions prises par le comité à la prochaine réunion du conseil prévue au calendrier. De plus, chaque comité utilise un plan de travail annuel pour orienter les délibérations au cours de l’année, qu’il approuve annuellement. Le comité a également le pouvoir de retenir les services de conseillers externes aux frais de EQB pour s’acquitter de ses responsabilités.

Le graphique suivant présente les liens hiérarchiques entre les actionnaires, le conseil, les quatre comités du conseil et la direction. Des mandats officiels sont approuvés pour le conseil, les comités, le président du conseil, les présidents de comité, le chef de la direction et les chefs de fonction de contrôle (chef des finances, chef de la gestion des risques, chef de la conformité et auditeur en chef). Ces mandats prévoient les responsabilités clés et l’imputabilité pour chaque rôle, chaque comité et chaque fonction.



Président du conseil

Le président du conseil est un administrateur indépendant. Le président préside toutes les réunions du conseil et les assemblées des actionnaires, et il supervise les travaux des comités du conseil. Dans l'exercice de ses fonctions, le président assume les responsabilités suivantes :

- encadrer la surveillance des activités commerciales et des affaires internes de EQB qui est effectuée par le conseil, ainsi que sa supervision de la direction;
- assurer la direction du conseil de façon à garantir son indépendance par rapport à la direction;
- informer le chef de la direction des questions importantes et agir à titre d'agent de liaison entre le conseil et la haute direction;
- veiller à ce que le conseil comprenne les limites entre les responsabilités du conseil et celles de la direction;
- participer au recrutement et à l'orientation des nouveaux administrateurs;
- réaliser, de concert avec le comité de gouvernance et des candidatures, l'évaluation annuelle du conseil;
- aider le comité des ressources humaines et de la rémunération à encadrer et à évaluer le rendement du chef de la direction;
- présider les séances à huis clos des administrateurs indépendants lors de toutes les réunions du conseil;
- assister régulièrement aux réunions des comités du conseil sans avoir le droit de voter;
- interagir avec les administrateurs et la haute direction pendant l'année;
- rencontrer les organismes de réglementation, les actionnaires et d'autres parties prenantes pour le compte du conseil.

Vous pouvez trouver le mandat du président du conseil sur notre site Web à l'adresse www.equitablebank.ca.

Mandat du conseil d'administration

Les responsabilités du conseil sont présentées dans son mandat (se reporter à l'annexe A de la présente circulaire) et comprennent ce qui suit :

Planification stratégique

Le conseil encadre le processus de planification stratégique de EQB, en veillant à ce qu'il soit conforme à la tolérance au risque de EQB, et approuve annuellement le plan stratégique et financier de EQB, qui tient compte des possibilités et des risques liés aux activités, en tenant la direction responsable de l'exécution de la stratégie, de l'atteinte d'un excellent rendement et de la gestion des risques. Chaque année, dans le cadre du processus de planification, le conseil tient avec la direction une séance de planification stratégique. Le président et chef de la direction, de concert avec l'équipe de la haute direction, informe le conseil à chacune des réunions régulières prévues des progrès réalisés et discute d'enjeux stratégiques, de faits nouveaux relatifs à la concurrence, d'occasions d'affaires et de risques, et le conseil donne des avis et présente des idées. Le conseil supervise la mise en application du plan stratégique et suit attentivement les progrès réalisés en donnant des orientations et des avis au besoin. Le conseil donne son aval aux modifications apportées au plan stratégique en fonction des progrès réalisés ou de la conjoncture du marché. Les nouvelles possibilités stratégiques et les risques qui se présentent sont analysés tout au long de l'année. Le conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération évaluent le rendement par rapport au plan stratégique et financier à la fin de l'exercice, sous l'angle des cibles et des mesures établies pour les attributions incitatives à court terme. De cette façon, nous nous assurons que la rémunération des membres de la haute direction est arrimée à notre stratégie et qu'il y a un lien direct entre la rémunération et le rendement.

Gestion des risques

Il incombe au conseil d'encadrer le repérage et le contrôle des principaux risques auxquels EQB est exposée et de s'assurer que les politiques, les procédures et les pratiques appropriées sont en place afin d'établir, de contrôler et de gérer efficacement ces risques conformément au cadre de tolérance au risque. Le conseil délègue la responsabilité de certaines tâches de surveillance des risques à ses comités afin que ces tâches soient exécutées avec l'expertise, l'attention et la diligence appropriées, et les comités en font rapport au conseil dans le cours normal des activités. Vous trouverez dans notre rapport de gestion de 2022 la description des principaux risques et de l'information détaillée notamment sur le cadre de gestion des risques, la culture du risque et la tolérance au risque.

Le cadre de gestion des risques de l'entreprise vise à améliorer le repérage et l'atténuation des risques au sein de l'entreprise et à aider le conseil et le comité de gestion des risques et des capitaux dans leurs responsabilités en matière de surveillance de la gestion des risques.

Chaque comité aide le conseil à surveiller les risques :

<p>Comité d'audit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • assure un suivi de la qualité et de l'intégrité de nos processus de communication de l'information financière afin d'atténuer notre exposition aux risques financiers, aux risques liés aux instruments dérivés et aux risques liés à la communication de l'information; • assure un suivi de la qualité et de l'efficacité de nos contrôles internes et de l'indépendance de la fonction d'audit interne; • s'assure des compétences, de l'indépendance et du rendement de l'auditeur externe; • veille à l'indépendance et à l'efficacité des fonctions financières et des fonctions d'audit interne.
<p>Comité de gouvernance et des candidatures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • veille au respect du code de conduite; • surveille les risques liés à la réglementation; • est responsable de la relève du conseil et du président; • formule des recommandations au conseil sur les pratiques en matière de gouvernance; • veille au respect des exigences légales et réglementaires ainsi que des politiques et des pratiques en matière de gouvernance; • encadre les initiatives de concernant les questions ESG et le développement durable et surveille les tendances et les meilleures pratiques de communication de l'information portant sur les facteurs ESG; • est responsable de surveiller les questions liées à la protection des consommateurs; • veille à l'indépendance et au rendement de la fonction de conformité.
<p>Comité des ressources humaines et de la rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> • contrôle les risques importants associés aux programmes de rémunération, au maintien en poste des personnes qualifiées et à la planification de la relève pour l'équipe de haute direction; • assure le suivi de la diversité et de l'inclusion, de l'engagement des employés, de la culture de l'entreprise, de la santé, de la sécurité et du bien-être des employés et de l'équité salariale; • passe en revue la rémunération versée aux employés qui ont une incidence importante sur les risques.
<p>Comité de gestion des risques et des capitaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • surveille les risques principaux et émergents de EQB ainsi que la mise en application de contrôles pour gérer les risques; • examine et approuve les politiques et les cadres en place afin de gérer les risques actuels et émergents; • passe en revue les exigences en matière de fonds propres basées sur le risque de EQB; • fait la promotion d'une culture de gestion des risques appuyée; • examine l'incidence des risques sur notre plan stratégique et les nouvelles initiatives commerciales; • encadre le plan de continuité des activités de EQB, dont les plans de gestion de crise, de reprise après sinistre et de gestion de la pandémie; • rencontre régulièrement le chef de la technologie et le responsable de la sécurité de l'information pour discuter de la gestion de l'information, des technologies et des risques liés à la cybersécurité;

- analyse le profil de risque de EQB par rapport au cadre de tolérance au risque approuvé et agit en tant que principal responsable de la surveillance des risques liés au crédit, aux liquidités et aux marchés, des risques opérationnels, des risques commerciaux et stratégiques, ainsi que des risques liés à la réputation;
- surveille la gestion des risques et veille au respect des politiques en matière de gestion des risques.

Planification de la relève

Le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil examinent la relève des membres de la haute direction, notamment celle du chef de la direction, et ils s'assurent également de l'existence d'un processus de remplacement en cas d'urgence pour les postes clés au sein de la haute direction, tels que les responsables des fonctions de contrôle. Leur participation au perfectionnement des membres de la haute direction et à la planification de la relève est systématique et permanente.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil priorisent la planification de la relève des membres de la haute direction et consacrent une part importante de leur temps à la planification de la relève pour le chef de la direction. Le comité des ressources humaines et de la rémunération, de concert avec le chef de la direction et le chef des ressources humaines, passe en revue les forces, les aptitudes de leadership, l'expérience, le mandat et les possibilités de perfectionnement des successeurs éventuels pour le poste de chef de la direction. Pendant leurs discussions, le comité des ressources humaines et de la rémunération pourrait recommander des occasions supplémentaires de perfectionnement, du mentorat et des responsabilités accrues afin d'accélérer la croissance des candidats. Le comité des ressources humaines et de la rémunération fait état de ces questions au conseil. En plus de l'examen annuel, le comité des ressources humaines et de la rémunération discute de la gestion et de la relève des personnes qualifiées dans le cadre d'examens du rendement servant à établir la rémunération des membres de la haute direction.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération revoit les changements apportés à la structure organisationnelle et leurs incidences sur les postes de haute direction et l'étendue de leurs responsabilités. Le conseil encourage le chef de la direction à ouvrir le conseil aux membres de la haute direction et aux employés prometteurs, notamment dans le cadre de présentations données aux réunions du conseil et des comités, de séances de formation et d'entretiens avec ces personnes, tant aux fins de planification de la relève qu'aux fins de développement du leadership. De plus, le conseil invite le chef de la direction à fournir une perspective et un contexte élargis relativement aux enjeux qui touchent EQB.

Pour le conseil, la planification de la relève est une priorité fondamentale. Elle fait l'objet d'un examen au moins une fois par année.

Contrôles internes

Le conseil s'assure de l'intégrité et de l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de EQB. Le conseil veille également au respect des exigences réglementaires applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information financière et approuve les états financiers consolidés trimestriels et annuels.

Un solide environnement de contrôle est indispensable à notre réussite. Au cours des dernières années, nous avons investi considérablement dans le renforcement des contrôles entourant les gens, les processus et les technologies afin de protéger les données de EQB et de ses clients.

Le comité d'audit supervise la fonction d'audit interne en examinant les plans et les activités, ainsi que le rendement de l'auditeur en chef.

Contrôles de la communication de l'information

Notre politique en matière de contrôle de la communication de l'information fournit des lignes directrices qui permettent d'établir quels éléments d'information sont importants (au sens donné à ce terme dans les lois sur les valeurs mobilières) et prévoit des mesures pour éviter leur communication sélective. Elle énonce aussi notre engagement à communiquer aux parties prenantes l'information importante de façon rapide, exacte et équilibrée.

Le comité de communication de l'information, qui est composé de hauts dirigeants, est un élément essentiel de ce processus. Il est notamment responsable de l'évaluation d'événements qui vise à déterminer s'ils donnent lieu à de l'information importante devant être communiquée publiquement et le moment de cette communication, ainsi que de l'examen des principaux documents d'information (circulaire d'information de la direction, états financiers consolidés annuels et trimestriels et rapport de gestion connexe, et notice annuelle) avant leur présentation au conseil aux fins d'approbation et de diffusion publique.

Culture de conduite éthique

Une solide culture de conduite éthique est essentielle pour EQB. Le conseil joue un rôle clé en encadrant notre culture et en donnant l'exemple d'en haut. La direction est tenue responsable du maintien de normes et de pratiques rigoureuses en matière d'éthique qui sont fondamentales pour nos activités, nos actifs et notre réputation. Le conseil a établi des normes relatives à la conduite éthique de nos activités dans notre code de conduite (le « Code »), qui s'applique à tous les niveaux de l'entreprise. Collectivement, les administrateurs, les membres de la direction et les employés sont responsables de préserver le rôle de EQB à titre de partenaire de confiance engagé à fournir le meilleur service qui soit de façon sécuritaire, juste, honnête, respectueuse et éthique. Le Code donne une orientation centrale en ce qui a trait aux valeurs de l'entreprise et définit les pratiques qui sont acceptables et celles qui ne le sont pas. L'adhésion à ces valeurs favorise un milieu de travail positif qui est essentiel à notre réussite continue. Le Code traite de sujets fondamentaux tels que les conflits d'intérêts, la confidentialité, la protection et l'utilisation des renseignements et des actifs de l'entreprise, la conduite professionnelle, l'intégrité des personnes, et le respect des lois, des règlements et d'autres obligations, notamment le signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique.

Tous les employés et les membres de la direction, à titre de condition d'emploi, et tous les administrateurs, au moment de se joindre au conseil, doivent reconnaître par écrit avoir lu et compris le Code, et accepté de s'y conformer. Une fois par an, ils sont également tenus de lire le Code et d'attester qu'ils s'y sont conformés. Les employés et les travailleurs occasionnels doivent également suivre une formation portant sur le Code.

Le comité de gouvernance et des candidatures veille au respect du Code, notamment en approuvant, s'il y a lieu, toute dérogation accordée au bénéfice d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction de EQB et en déclarant une telle dérogation conformément aux exigences réglementaires applicables. La direction s'assure en permanence du respect du Code, et les enjeux importants qui se posent en regard du Code sont signalés au comité de gouvernance et des candidatures par le chef de la conformité. Ce dernier rend compte chaque année au comité de gouvernance et des candidatures du processus qui confirme l'exécution des activités d'attestation. Les administrateurs et les dirigeants sont également tenus de lire et d'accepter la politique en matière de conflit d'intérêts.

Nous nous sommes dotés de politiques et de formations ciblées à l'intention des administrateurs et des employés, notamment sur la lutte contre le blanchiment d'argent, le respect de la vie privée, les délits d'initié, les risques opérationnels et la cybersécurité.

Nous croyons foncièrement à l'importance d'offrir un environnement de travail inclusif, respectueux et sécuritaire qui est exempt de toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement et à l'importance de respecter les lois applicables qui ont trait à la discrimination, aux droits de la personne, à la violence et au harcèlement. Les plaintes en matière de discrimination, de violence et de harcèlement sont traitées rapidement, avec sérieux et sensibilité et en toute confidentialité. Les mesures de représailles contre toute personne qui aurait soulevé des préoccupations ou porté plainte de bonne foi sont interdites, et quiconque a soulevé des préoccupations de bonne foi est protégé contre de telles mesures.

Le Code est accessible sur notre site Web.

Communication d'une préoccupation

Les administrateurs, les dirigeants et les employés ont l'obligation de faire part de toute préoccupation qu'ils pourraient avoir au sujet de la communication de l'information financière, d'une activité frauduleuse soupçonnée, d'un comportement contraire à l'éthique, ou d'un manquement au Code ou à toute autre politique, sans crainte de représailles.

Notre politique en matière de dénonciation vise à protéger l'intégrité de la communication de notre information financière et de nos activités commerciales, à favoriser le respect du Code et à fournir une assurance aux parties prenantes de EQB quant à la fiabilité de l'information financière communiquée.

Cette politique prévoit plusieurs modes de communication pour faire un signalement anonyme et confidentiel. Il est notamment possible de faire un signalement en ligne ou en composant le numéro sans frais de la ligne téléphonique confidentielle (ces deux méthodes de communication sont administrées par une tierce partie indépendante).

Tous les signalements font l'objet d'une enquête interne ou réalisée par une partie externe indépendante, puis des mesures appropriées sont prises. Les préoccupations importantes sont soumises au président du comité d'audit.

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Les administrateurs sont tenus en permanence de dévoiler leurs relations d'affaires et leurs relations personnelles avec EQB et d'autres sociétés avec qui ils ont des liens de façon à mettre au jour tout conflit d'intérêts possible. Les administrateurs pourraient être exclus de l'élection s'ils sont placés dans une situation de conflit d'intérêt réel ou éventuel qui est irréconciliable avec le rôle d'administrateur.

Il incombe à chaque administrateur de déclarer au président du comité de gouvernance et des candidatures ou au président du conseil tout conflit d'intérêts éventuel ou réel entre lui et EQB. Le comité de gouvernance et des candidatures déterminera les mesures appropriées qui s'imposent relativement à un tel administrateur. S'il est possible de gérer un conflit d'intérêts réel ou éventuel, par exemple si l'administrateur se retire de discussions ou de délibérations, cet administrateur pourrait alors être admissible à l'élection et le conflit d'intérêts en question ferait l'objet d'un suivi par le comité de gouvernance et des candidatures et serait consigné dans le procès-verbal de la réunion.

Les responsabilités du comité de gouvernance et des candidatures comprennent ce qui suit :

1. évaluer et encadrer l'efficacité de la politique et des procédures de la Banque en vue de respecter les dispositions relatives aux opérations avec une personne apparentée des lois applicables;
2. examiner et approuver les pratiques de la Banque afin de mettre au jour les opérations avec une personne apparentée qui pourraient avoir une incidence défavorable importante sur la stabilité ou la solvabilité de EQB, de même que les critères et les seuils pour les opérations avec une personne apparentée;
3. examiner et, s'il est jugé souhaitable de le faire, approuver les modalités et les conditions des prêts consentis aux personnes apparentées qui sont supérieurs aux seuils fixés;
4. approuver les modalités et les conditions de toute opération avec une personne apparentée qui excède les seuils fixés.

Chaque année, la direction remet au comité une attestation de l'efficacité des procédures de la Banque et de sa conformité aux lois applicables.

En 2022, le conseil n'a déclaré aucun conflit d'intérêts ni aucune opération d'importance avec une personne apparentée.

Communication et participation

Nous communiquons avec les actionnaires et les autres parties prenantes par l'intermédiaire de différents canaux, dont les suivants :

- les résultats financiers trimestriels;
- la notice annuelle;
- la circulaire d'information de la direction;

- le rapport en matière d'ERSG;
- la déclaration sur la responsabilité sociale;
- les communiqués;
- notre site Web;
- les médias sociaux.

Les actionnaires peuvent communiquer avec le président, un de nos administrateurs indépendants ou notre équipe des relations avec les investisseurs aux coordonnées indiquées sur la page couverture arrière.

Nous communiquons directement et régulièrement avec les actionnaires et les autres parties prenantes des façons suivantes :

Réunions, appels et présences dans les médias	Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction (y compris les membres de l'équipe du Développement des affaires et des relations avec les investisseurs) rencontrent régulièrement les analystes financiers, les acteurs du milieu financier ou les investisseurs institutionnels et les investisseurs, et les agences de notation, ce qui leur donne l'occasion d'entamer un dialogue constructif sur différents sujets, dont la stratégie et la gouvernance, les questions relatives à l'ERSG, le système bancaire ouvert et la modernisation des systèmes de paiements. Ces réunions se tiennent de différentes façons, notamment en personne ou virtuellement et dans le cadre de conférences.
Communiqués	Nous publions des communiqués tout au long de l'année afin de déclarer tout changement important dans nos activités.
Réunions ad hoc avec les groupes de défense des intérêts des actionnaires sur demande	Le président du conseil, le président du comité de gouvernance et des candidatures et le président du comité des ressources humaines et de la rémunération rencontreront les groupes de défense d'intérêts des actionnaires, tels que la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, les autorités réglementaires et les employés, afin de discuter des enjeux et des préoccupations et d'obtenir des commentaires sur un sujet donné.
Webdiffusions et conférences téléphoniques trimestrielles	<p>Le chef de la direction et le chef des finances tiennent des conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels avec des analystes et des investisseurs après la publication de nos derniers résultats financiers. Les conférences téléphoniques sont diffusées en direct et sont archivées pendant les trois mois qui suivent leur diffusion sur notre site Web sous l'onglet <i>Investor Relations</i> (en anglais seulement) à l'adresse https://eqbank.investorroom.com/home.</p> <p>Les actionnaires peuvent également trouver des renseignements financiers complets, notamment des renseignements sur les dividendes, la notice annuelle, le rapport annuel sur l'ERSG et les communiqués, sur notre site Web.</p>

Au cours de la dernière année, nous nous sommes dotés d'une stratégie de communication ambitieuse et proactive dans le but de mieux présenter aux actionnaires et aux investisseurs l'histoire de la Banque qui Défie et certaines décisions prises par EQB, et de comprendre leurs priorités et leurs préoccupations. Dans certains cas, nous avons rencontré les investisseurs à plusieurs occasions pour les tenir informés de nos progrès à l'égard des préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance. Nous avons tenu plus de 100 rencontres avec des actionnaires individuels et institutionnels au Canada et ailleurs dans le monde, des agences de notation et des organismes de réglementation.

Nous avons aussi répondu aux questions et aux commentaires que nous avons reçus des actionnaires tout au long de l'année.

Environnement, responsabilité sociale et gouvernance (« ERSG »)

Pour concrétiser notre objectif d'enrichir la vie des gens à titre de Banque qui défie, nous avons adopté les meilleures pratiques en matière d'ERSG et nous prenons des décisions autrement que les autres institutions.

Le conseil, de concert avec ses comités, supervise notre approche relative aux facteurs ERSG et son intégration à la stratégie, aux processus opérationnels et aux activités de la Société. Les responsabilités du conseil et des comités sont présentées dans le tableau suivant.

Sommaire des responsabilités relatives aux facteurs ERSG	
Conseil	<ul style="list-style-type: none"> • promouvoir une culture axée sur l'intégrité et l'éthique commerciale et approuver le code de conduite; • approuver la stratégie de EQB, et encadrer son instauration et son application; • approuver le cadre de tolérance au risque et encadrer son application. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le mandat du conseil de EQB à l'annexe A de la présente circulaire.
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • encadrer la qualité et l'intégrité de l'information financière communiquée et l'efficacité des contrôles internes à l'égard de l'information financière; • encadrer l'efficacité du programme de dénonciation; • encadrer l'efficacité du service d'audit interne et examiner les rapports d'audit qui portent sur les facteurs ERSG. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le mandat du comité sur notre site Web.</p>
Comité de gouvernance et des candidatures	<ul style="list-style-type: none"> • surveiller les initiatives ERSG de EQB et les rapports connexes, en particulier le rapport sur le rendement ERSG et la déclaration sur la responsabilité sociale; • recevoir des mises à jour sur les tendances actuelles et émergentes, les normes et les meilleures pratiques relatives aux enjeux ERSG et la communication des résultats non financiers; • appuyer le conseil dans son encadrement de la mission de EQB et examiner l'information communiquée et la conformité à l'égard de la mission; • établir et recommander des lignes directrices relatives à la gouvernance et au code de conduite, et examiner le code de conduite à l'intention des tiers; • effectuer le suivi de l'efficacité de la politique en matière de diversité au sein du conseil; • assurer la conformité aux dispositions en matière de protection des consommateurs de la <i>Loi sur les banques</i>; • encadrer les efforts en matière de communication avec les parties prenantes, dont les agences de notation ERSG. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le mandat du comité sur notre site Web.</p>
Comité des ressources humaines et de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • effectuer le suivi des politiques, des programmes et des pratiques de EQB qui ont les objectifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> ✓ promouvoir l'équité en milieu de travail, notamment l'équité salariale (principe du salaire égal pour un travail égal); ✓ protéger la santé mentale et physique des employés et assurer leur sécurité en milieu de travail, et promouvoir le bien-être et l'engagement des employés; ✓ assurer un milieu de travail respectueux, exempt de harcèlement;

Sommaire des responsabilités relatives aux facteurs ESG

	<ul style="list-style-type: none">✓ favoriser une culture et un environnement de travail inclusifs qui tiennent compte de l'importance de la réconciliation et qui s'opposent activement au racisme;• encadrer le programme de rémunération des membres de la haute direction et tenir compte des intérêts des clients ainsi que des intérêts à long terme des actionnaires;• encadrer la planification de la relève pour les membres de la haute direction et le développement du leadership; <p>Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le mandat du comité sur notre site Web.</p>
Comité de gestion des risques et des capitaux	<ul style="list-style-type: none">• examiner et recommander le cadre de tolérance au risque de EQB et surveiller les résultats de EQB à la lumière de sa tolérance au risque;• examiner et approuver les cadres et les politiques en matière de gestion des risques importants;• superviser la promotion d'une culture de sensibilisation aux risques dans l'ensemble de l'organisation de EQB;• recevoir des rapports sur l'intégration des facteurs d'exposition aux risques importants sur le plan environnemental et social au cadre de gestion des risques de l'entreprise. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le mandat du comité sur notre site Web.</p>

Notre tout premier rapport en matière d'ESG, qui est accessible sur notre site Web, met en lumière nos réalisations en 2021 et fait état de nos expériences auprès des investisseurs, des agences de notation, des organismes de réglementation et des autres parties prenantes pour faire face aux enjeux ESG.

Notre rapport en matière d'ESG 2022 sera publié et accessible en mai 2023.

Inclusion, diversité, équité, accessibilité et antiracisme = action IDEA²

Notre action se concentre sur ce que nous appelons les enjeux « IDEA² », c'est-à-dire l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et l'antiracisme. Elle prend assise sur les idées de nos experts internes : les employés. Les employés ont le vécu nécessaire et peuvent nous guider vers l'avenir puisqu'ils connaissent les besoins des communautés auxquelles appartiennent les membres de l'équipe EQB et les clients.

Le principe d'inclusion est fondamental à la philosophie de la Banque qui Défie. En effet, ce principe sous-tend la mise sur pied des groupes de ressources pour employés qui sont très importants au sein de EQB, en plus d'être véhiculé par les objectifs du comité IDEA². Son importance est particulièrement manifeste lors des journées de célébrations culturelles et de commémoration organisées par les employés (p. ex. Nawroz, la Fierté, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation). La diversité des perspectives et des expériences vécues de nos employés est à l'origine de la richesse de notre culture en milieu de travail.

Les six groupes de ressources pour employés au sein de EQB sont composés de membres dont les expériences vécues sont propres au groupe auquel ils s'identifient. Ces groupes s'avèrent de précieuses ressources au sein de l'organisation en offrant de l'information et des conseils sur leur réalité. À l'heure actuelle, ces groupes représentent (i) la communauté noire; (ii) les peuples autochtones; (iii) les femmes dans le domaine des technologies; (iv) les membres de l'équipe qui se préoccupent de l'environnement; (v) la communauté LGBTQ+; et (vi) les nouveaux arrivants au Canada.

Au chapitre du recrutement, nous avons l'intention d'aller plus loin que les autres organisations. Nous avons le souci de tisser des liens étroits et durables avec les communautés, de contribuer à leur épanouissement par l'intermédiaire de bourses, de dons de bienfaisance et du bénévolat, ainsi que de trouver des talents dans certains domaines en faisant appel à des organismes qui viennent en aide aux personnes marginalisées, notamment ceux qui sont négligés par la concurrence.

Nous avons la conviction que pour renforcer notre action, l'expérience de nos clients et le rapport que nous avons avec nos employés, nous devons :

1. être guidés par les recommandations de nos employés;
2. faire rayonner les idées de nos employés issus de la diversité;
3. continuer de soutenir fermement les personnes qui sont des vecteurs de changement et les efforts de réconciliation au sein des communautés.

À ce jour, nous n'avons pas établi de cibles précises en matière de diversité pour l'équipe de la haute direction étant donné qu'il s'agit d'un petit groupe et qu'il faut prendre minutieusement en considération un vaste éventail de critères, dont le plus important est la satisfaction des besoins de l'entreprise pour créer de la valeur à long terme pour les parties prenantes, et les compétences et les aptitudes éprouvées des personnes désignées. En date de la circulaire, 29 % (2 sur 7) des membres de la haute direction sont des femmes, et l'une d'elles est aussi une personne de couleur.

Indépendance du conseil

Le conseil détermine une fois par année l'indépendance des administrateurs suivant la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures. Le conseil a adopté une politique en matière d'indépendance des administrateurs qui comprend la définition du terme « indépendance » au sens qui lui est donné dans les règles des ACVM. Notre politique en matière d'indépendance des administrateurs figure dans nos lignes directrices en matière de gouvernance, que vous pouvez trouver sous l'onglet *Corporate Governance* (en anglais seulement) de notre site Web.

Un administrateur sera considéré indépendant s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec EQB, les auditeurs indépendants ou les membres de la direction. Les renseignements qui sont nécessaires pour arriver à cette conclusion sont recueillis auprès de sources telles que les suivantes :

- les réponses données par l'administrateur à un questionnaire détaillé annuel;
- les renseignements biographiques de l'administrateur;
- les registres internes et les rapports sur les liens entre les administrateurs, les entités du même groupe que les administrateurs et EQB.

Les relations entre l'administrateur et EQB ainsi que les autres faits et circonstances jugés pertinents pour déterminer si ces relations pourraient raisonnablement interférer avec l'indépendance du jugement de l'administrateur sont aussi pris en compte.

Le conseil a déterminé affirmativement que dix des onze candidats au poste d'administrateur qui se présentent à l'élection sont indépendants.

Maintien de l'indépendance

Le conseil a instauré d'autres pratiques importantes pour assurer le maintien de l'indépendance.

Conseillers externes

Dans le cadre de leur mandat, le conseil et les comités du conseil pourraient retenir les services de leurs propres conseillers externes aux frais de EQB pour avoir accès à des conseils indépendants

Communication avec les membres de la direction

Tous les administrateurs indépendants peuvent communiquer sans restriction avec les membres de la direction et les employés de EQB.

Séances à huis clos

Le président du conseil et les présidents des comités tiennent des séances en l'absence des membres de la direction à chacune de leurs réunions pour faciliter des discussions ouvertes et franches entre les administrateurs. De telles séances ont lieu avant ou après chacune des réunions ordinaires prévues au calendrier.

Appartenance des administrateurs aux mêmes conseils et participation à d'autres conseils

Le conseil a adopté une politique relative à l'appartenance des administrateurs aux mêmes conseils qui prévoit qu'au plus deux de nos administrateurs peuvent siéger au conseil d'une même société, à moins que le conseil en convienne autrement.

Le comité de gouvernance et des candidatures passe en revue la participation de chaque administrateur à des conseils et à des comités externes dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs. Le tableau suivant présente les conseils d'administration de sociétés auxquels siège au moins un candidat à un poste d'administrateur de EQB.

Société	Administrateur	Comité du conseil de la Société duquel le candidat au poste d'administrateur est membre, ou poste occupé
Société financière Definity ¹ / Compagnie d'assurance Economical (Canada)	Rowan Saunders	Président et chef de la direction
	Michael Stramaglia	Président du comité de gestion du risque Membre du comité de gouvernance

1. société ouverte

Le comité de gouvernance et des candidatures a déterminé que cette relation ne constitue pas une entrave à l'exercice du jugement indépendant de la part de ces administrateurs.

Les administrateurs qui sont chefs de la direction ne peuvent siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes, y compris leur propre conseil, et les administrateurs qui ne sont pas chefs de la direction ne peuvent siéger à plus de cinq conseils de sociétés ouvertes. Les administrateurs sont tenus d'aviser le président du conseil et le président du comité de gouvernance et des candidatures avant d'accepter toute invitation à siéger à un autre conseil.

Attentes envers les administrateurs

On s'attend à ce que les membres du conseil agissent honnêtement et de bonne foi et qu'ils exercent un jugement conforme aux intérêts de EQB. Conformément à la description de poste pour les administrateurs qui a été créée par le conseil, les administrateurs ont notamment les responsabilités et les obligations suivantes :

- respecter personnellement le code de conduite de EQB ainsi que l'ensemble des politiques qui s'appliquent aux administrateurs;
- faire preuve d'un sens éthique et d'un sens de l'intégrité rigoureux dans leurs rapports tant personnels que professionnels;
- éviter les conflits d'intérêts;
- consacrer le temps et l'énergie nécessaires pour assumer pleinement leurs responsabilités envers EQB;
- développer une compréhension de notre stratégie, de nos activités et de notre secteur;
- participer aux séances de formation à l'intention des administrateurs;
- assister à l'ensemble des réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent, mais dans tous les cas, assister minimalement à 75 % de ces réunions, et s'y présenter entièrement préparés.

Planification de la relève des membres du conseil – taille et composition du conseil et mandat et nomination des administrateurs

Le comité de gouvernance et des candidatures est responsable de la planification de la relève des membres du conseil. Il lui incombe de formuler des recommandations au conseil chaque année en ce qui a trait à la taille et à la

composition du conseil et de ses comités ainsi que de recommander des candidats qualifiés en tant que membres du conseil.

Le conseil doit compter un minimum de sept administrateurs et un maximum de douze administrateurs. La taille exacte du conseil est fixée par le conseil avant chaque assemblée annuelle des actionnaires selon les recommandations du comité de gouvernance et des candidatures. Le conseil peut modifier sa taille à l'occasion entre les assemblées annuelles. En novembre 2022, la taille du conseil de EQB s'est agrandie à 12 membres pour permettre la nomination de MM. Michael Hanley et Marcos Lopez à titre d'administrateurs. Le conseil de la Banque a modifié son règlement administratif no 1 pour faire passer sa composition maximale à 13 membres et a nommé MM. Hanley et Lopez ainsi que M^{me} Carolyn Schuetz à titre d'administrateurs.

Le comité de gouvernance et des candidatures, de concert avec le président du conseil, examine régulièrement la composition du conseil. Ce faisant, il tient compte entre autres de l'âge et du mandat, des différents domaines d'expertise, de la diversité et de la représentation géographique des administrateurs, dans l'objectif d'assurer un éventail suffisant de compétences et d'expériences au sein du conseil et de veiller à ce que le conseil puisse s'acquitter de ses responsabilités avec efficacité. Au cours des dernières années, le comité de gouvernance et des candidatures et le président du conseil se sont concentrés sur le renouvellement et la planification de la relève du président du conseil afin de satisfaire aux besoins en constante évolution qui sont liés aux activités de EQB et aux départs à la retraite d'administrateurs.

Limites relatives à l'âge de la retraite et à la durée du mandat

Le conseil a fixé un âge de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. En raison de cette mesure, un administrateur ne pourra être candidat à l'élection au conseil après avoir atteint l'âge de 72 ans. Sous réserve de l'âge de départ à la retraite et de l'obtention de bonnes évaluations du rendement, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant une durée maximale de 12 ans. Dans des circonstances exceptionnelles, et sous réserve de l'âge de départ à la retraite et d'une réélection annuelle par les actionnaires, le mandat d'un administrateur peut être prolongé d'une année supplémentaire, jusqu'à un maximum de trois ans, si le conseil détermine qu'une telle prolongation est dans l'intérêt de EQB. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de EQB est tenu de siéger au conseil tant et aussi longtemps qu'il occupe ce poste. À la prochaine assemblée annuelle, M^{me} Lynn McDonald et M. David LeGresley quitteront leur poste au sein du conseil après y avoir siégé en tant qu'administrateur pendant 12 ans.

Sept administrateurs indépendants, dont M^{me} Diane Giard, qui a quitté son poste au sein du conseil à la clôture de l'assemblée annuelle de 2022, se sont joints au conseil au cours des cinq dernières années. La durée moyenne du mandat des candidats au poste d'administrateur de 2023, à l'exclusion du chef de la direction, est de 5 ans.

Grille des compétences

Le comité de gouvernance et des candidatures maintient une grille des habiletés et des compétences qui est fondée sur les champs de connaissances, les types d'expertise et l'expérience qui sont considérés les plus utiles pour EQB et qui permet au comité de cerner des lacunes et de veiller à ce que le conseil puisse compter sur un éventail de compétences, d'expertise et d'expérience pour répondre à ses besoins actuels et futurs. Ces domaines d'expertise s'ajoutent à des compétences générales et à des aptitudes personnelles que le comité recherche chez tous les membres du conseil et tous les candidats aux postes d'administrateur, à savoir un sens de l'éthique et un sens de l'intégrité élevés sur les plans personnel et professionnel, un esprit pratique, un solide jugement commercial et une volonté de consacrer le temps nécessaire pour s'acquitter des fonctions et des responsabilités requises par le conseil. Le tableau qui figure à la page suivante présente les compétences et l'expérience de chaque candidat au poste d'administrateur, selon leurs auto-évaluations, ainsi que leur sexe, leur groupe d'âge et leur mandat au sein de EQB à la date de l'assemblée :

	Sexe	Compétences et expérience											Âge				Années de service au sein du conseil	
		Gouvernance	Chef de la direction/ membre de la haute direction	Stratégie	Gestion des risques	Finances/Comptabilité	Immobilier	Services bancaires aux particuliers	Ressources humaines/ Rémunération	Questions juridiques	Technologie	Marketing/valorisation	49 ans et moins	50-59 ans	60-65 ans	66-72 ans	De 0 à 5 ans	De 6 à 10 ans
Michael Emory	M	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓							✓	
Susan Ericksen	F	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓			
Michael Hanley	M	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓			
Kishore Kapoor	M	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓			✓			✓	
Yongah Kim	F	✓	✓	✓			✓	✓		✓		✓			✓			
Marcos Lopez	M	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓			
Andrew Moor	M	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓				✓
Rowan Saunders	M	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓				✓	
Carolyn Schuetz	F	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓			
Vincenza Sera	F	✓			✓	✓	✓	✓						✓			✓	
Michael Stramaglia	M	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓	

Description des compétences et de l'expérience

- Gouvernance** : Expérience au sein du conseil et relativement aux pratiques en matière de gouvernance d'une société cotée en bourse ou d'une organisation de grande taille
- Services bancaires aux particuliers** : Expérience aux échelons les plus élevés des services bancaires aux particuliers ou de la distribution numérique ou en ligne de produits ou de services bancaires et des questions technologiques connexes
- Chef de la direction et membre de la haute direction** : Vaste expérience dans le domaine des affaires à titre de membre de la haute direction d'une société ouverte ou d'une organisation de grande taille
- Ressources humaines et rémunération** : Expérience relative à la planification de la relève, à la gestion et au maintien en poste des personnes compétentes, à l'élaboration et à la structure de programmes de rémunération (notamment les programmes de rémunération des membres de la haute direction)
- Planification stratégique** : Expérience en élaboration et en exécution d'orientation stratégique au sein d'une organisation de grande taille
- Questions juridiques et réglementaires** : Formation ou expérience en droit et en conformité à la réglementation
- Gestion des risques** : Expérience relative aux pratiques de gestion des risques, aux contrôles internes des risques ainsi qu'à l'évaluation et à la déclaration des risques; expérience au sein d'un comité du conseil d'une société ouverte ou d'une société réglementée qui supervise la gestion des risques
- Technologie** : Expérience relative à la surveillance de la technologie et des activités, notamment les problèmes de cybersécurité et la gestion de données

Description des compétences et de l'expérience

- **Finances et comptabilité** : Expérience relative à la comptabilité générale et à la communication de l'information financière, au financement des entreprises, aux contrôles financiers/comptables internes et aux Normes internationales d'information financière
- **Marketing et valorisation de la marque** : Expérience en tant que membre de la haute direction responsable des stratégies de vente et de marketing et dans l'élaboration et l'exécution de stratégies visant à accroître la satisfaction et à améliorer l'expérience
- **Immobilier** : Expérience relative à l'aménagement d'immeubles au sein du secteur immobilier

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance et des candidatures est responsable de sélectionner et de recommander des candidats appropriés aux postes d'administrateur avec l'aide d'entreprises spécialisées en recrutement au besoin. Depuis 2015, tous les administrateurs qui ont intégré le conseil ont été recrutés avec l'aide d'une firme externe, y compris nos derniers administrateurs à s'être joints au conseil, MM. Hanley et Lopez et M^{me} Schuetz. Les lignes directrices qui encadrent le processus de recherche de nouveaux administrateurs stipulent que les candidats sélectionnés doivent remplir les critères approuvés concernant les compétences, l'expérience et la diversité.

Le comité de gouvernance et des candidatures a le souci que le conseil représente une combinaison diversifiée de compétences, d'expérience, de genre, d'âge et d'origine ethnique et d'autres dimensions de la diversité, dans l'optique de veiller à ce que celui-ci bénéficie d'un échange enrichissant de points de vue qui découle de la diversité sur le plan de la pensée, des antécédents, des compétences et de l'expérience. Les firmes dont les services sont retenus doivent tenir compte du critère de la diversité dans la recherche d'administrateurs.

Une fois que des candidats qualifiés potentiels sont trouvés, ils rencontrent le président du conseil, le président du comité de gouvernance et des candidatures, le chef de la direction et deux autres membres du comité pour discuter des attentes du conseil envers la participation et l'engagement des administrateurs et pour obtenir d'autres renseignements pertinents requis pour évaluer le candidat. Le comité évalue l'intégrité et l'aptitude du candidat en obtenant des références, en vérifiant sa formation et ses antécédents et en évaluant la question de son indépendance ou toute préoccupation d'un autre ordre. Les candidats sont jugés en fonction du mérite, compte tenu des compétences et du parcours professionnels recherchés, ainsi que de leur expérience dans le domaine de la gestion des risques et des services financiers dans le but de contribuer au vaste éventail de questions sur lesquelles le conseil se penche couramment.

Le comité tient également compte des conflits éventuels et de la capacité du candidat à consacrer le temps nécessaire à son poste d'administrateur. Une fois que ce processus est terminé, le comité formulera une recommandation au conseil relativement à la mise en candidature du candidat à titre d'administrateur ou à titre de candidat à l'élection au poste d'administrateur par les actionnaires.

Nominations d'administrateurs en poste

Pour évaluer s'il doit recommander qu'un administrateur en poste soit réélu, le comité de gouvernance et des candidatures, en consultant le président du conseil, examine les points suivants :

- intégrité et aptitude soutenues;
- rendement global et capacité de participer efficacement au conseil et à ses responsabilités en matière de surveillance;
- durée du mandat et âge;
- présence aux réunions régulières du conseil et des comités;
- respect du code de notre conduite.

Évaluation du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures supervise l'évaluation annuelle du conseil qui vise à mesurer son efficacité. En plus de faciliter la planification de la relève, le processus d'évaluation aide le conseil à faire ce qui suit :

- évaluer son rendement global et calculer l'apport du conseil dans son ensemble, de chaque comité et de chaque administrateur;
- évaluer les mécanismes établis pour que le conseil et chaque comité fonctionnent efficacement et prennent des décisions dans l'intérêt de EQB;
- améliorer le rendement global du conseil en aidant chacun des administrateurs à miser sur ses forces;
- déceler les lacunes en matière de compétences et d'occasions de formation pour le conseil et chacun des administrateurs.

Le processus d'évaluation comprend les éléments suivants :



Le comité de gouvernance et des candidatures, en tenant compte des propositions du président du conseil, détermine chaque année la forme que prendra le processus d'évaluation. Les questionnaires utilisés pour l'évaluation du rendement du conseil peuvent être abrégés ou détaillés, selon la dynamique du conseil. Les questionnaires détaillés, qui sont plus complets que les questionnaires abrégés, sollicitent l'avis des administrateurs sur divers sujets, tels que l'exécution de la stratégie de EQB, les progrès réalisés par le conseil en regard de ses objectifs, l'efficacité des communications entre le conseil et la haute direction, les processus de planification de la relève, les procédures du conseil, les bons coups et les points à améliorer, les travaux des comités du conseil, le leadership du conseil, l'exemple donné d'en haut, la conformité et la gestion des risques, le caractère adéquat de l'information communiquée aux administrateurs en vue des réunions du conseil et des comités, les priorités que devrait se fixer le conseil pour la prochaine année afin de faciliter l'établissement d'objectifs annuels pour le conseil. Les questionnaires comprennent des questions ouvertes sur l'efficacité du conseil et des comités, de sorte que les administrateurs peuvent fournir leurs réponses et donner une rétroaction franche et des commentaires constructifs. Les questionnaires abrégés renferment des questions ouvertes et sollicitent l'avis des administrateurs sur les progrès réalisés par le conseil en regard de ses objectifs ainsi que sur au moins trois ou quatre autres sujets précis.

L'évaluation du conseil en 2022 reposait sur un questionnaire abrégé qui sollicitait des commentaires sur la stratégie de EQB, le rendement du conseil et des comités et la planification de la relève, notamment la relève du président du conseil. Sur recommandation du comité de gouvernance et des candidatures, le conseil a approuvé, sous réserve de son élection à l'assemblée, la nomination de M. Michael Hanley à titre de président du conseil.

L'examen par les pairs, lorsqu'il est réalisé, sollicite les opinions des administrateurs quant au rendement de leurs collègues, leur apport et leur participation aux discussions et aux débats du conseil, leurs connaissances, leur expérience, la démonstration de normes élevées en matière d'éthique, leur jugement indépendant, la communication et leurs compétences de persuasion.

Tous les questionnaires sont remplis électroniquement et un document regroupant l'ensemble des réponses est transmis au président du conseil qui fait la synthèse des résultats et les présente au conseil. Les réponses des administrateurs demeurent anonymes. Les résultats de cette évaluation servent à aiguiller les objectifs du conseil pour l'année à venir. La progression dans l'atteinte de ces objectifs par le conseil fait l'objet d'un suivi trimestriel par le conseil.

Le président du conseil tient des rencontres individuelles qui sont à la fois franches et confidentielles avec chaque administrateur afin de discuter des réponses de chaque administrateur et des réponses portant sur chacun d'eux, s'il y a lieu, de l'évaluation du conseil et de toute autre question que le président du conseil ou l'administrateur souhaiterait soulever. Le président du conseil discutera également avec les administrateurs qui sont présidents d'un comité de leur apport et de leur efficacité à ce titre.

Le président du comité de gouvernance et des candidatures reçoit les résultats de l'évaluation du président du conseil et communique un résumé des commentaires qu'il a reçus au président du conseil.

Orientation

Les nouveaux administrateurs :

- rencontrent le président du conseil et le président de chaque comité pour discuter du rôle du conseil et de ses comités, de la gouvernance ainsi que de la dynamique et de la culture du conseil;
- rencontrent le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, notamment les chefs qui exercent des fonctions de contrôle, pour discuter de la situation financière, des principaux risques et des processus de gestion des risques, du cadre réglementaire et des enjeux actuels auxquels les activités sont exposées;
- sont jumelés à un administrateur « mentor » pendant leur première année de façon à obtenir des réponses à leurs questions et de l'information contextuelle pour mieux comprendre les documents et les processus;
- visitent chacune des unités d'exploitation pour observer l'entreprise et approfondir leur compréhension des activités quotidiennes;
- ont également l'occasion d'échanger avec les employés;
- sont encouragés à assister à toutes les réunions des comités du conseil avant qu'ils soient élus ou nommés au conseil et pendant la première année suivant leur élection ou leur nomination;
- ont accès au portail en ligne sécurisé du conseil où ils peuvent consulter les règlements administratifs, les mandats du conseil et des comités, les politiques du conseil, les lignes directrices en matière de gouvernance, les procès-verbaux et les documents des récentes réunions du conseil et des comités, le code de conduite, la rémunération des administrateurs et les exigences en matière de propriété d'actions, ainsi que les plans stratégiques et les rapports d'analyse de EQB.

Formation continue

Nos programmes de formation continue consistent essentiellement en des séances de formation offertes par des conférenciers externes. Les administrateurs font part de leurs besoins particuliers en matière de formation à la direction, dans le cadre de l'évaluation annuelle du conseil, où ils sont interrogés sur les sujets ou les meilleures pratiques qu'ils souhaiteraient approfondir, ainsi que dans le cadre des réunions du conseil et des comités. Les présidents d'un comité peuvent également choisir les formations nécessaires pour leurs membres. De plus, certains administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) ou de la National Association of Corporate Directors (NACD) ou participent à des cours et à des programmes offerts par l'IAS ou la NACD.

Le programme de formation continue de EQB à l'intention des administrateurs comprend :

- des présentations approfondies données par la direction sur nos secteurs d'activité, l'évolution de la réglementation et les faits nouveaux dans le secteur aux réunions du conseil et des comités;
- la participation à des programmes offerts par le Global Risk Institute;
- l'accès en temps opportun aux documents complets et aux renseignements pertinents avant chaque réunion du conseil et des comités;
- des présentations données par des conférenciers invités externes qui fournissent aux administrateurs des renseignements à jour sur des sujets clés, notamment sur les secteurs émergents et les tendances en matière de réglementation, le marché, le contexte économique et d'autres sujets d'intérêt particulier;
- les soupers du conseil à chaque réunion régulière qui proposent des formations portant sur des sujets commerciaux ou stratégiques pertinents;
- des documents d'information et des renseignements à jour entre les réunions du conseil sur les questions qui touchent nos activités, notamment des rapports de recherche provenant d'analystes de titres, des faits nouveaux relatifs à la concurrence et à l'évolution du secteur.

À l'occasion, les administrateurs assistent également à des forums et à des conférences organisés par les organismes de réglementation.

En 2022, les administrateurs ont reçu du matériel de formation sur les sujets suivants :

Séances de formation à l'intention des administrateurs en 2022

Date	Sujet	Présences
Février	Présentation d'un conférencier externe sur l'écosystème infonuagique des technologies financières	Conseil
Mai	Présentation d'un conférencier externe sur les paiements	Conseil
	Présentation d'un conférencier externe sur la cybersécurité	Conseil
Août	Présentation d'un conférencier externe sur l'avenir des finances	Comité d'audit
	Présentation d'un conférencier externe sur le marché de l'habitation dans un contexte où les taux d'intérêt sont en hausse	Conseil
	Présentation d'un conférencier externe sur les tendances en rémunération, les changements législatifs et les pratiques de rémunération	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Novembre	Présentation d'un conférencier externe sur les exigences en matière d'obligations d'information liées aux IFRS pour les risques financiers associés à l'utilisation d'instruments dérivés	Comité d'audit
	Présentation d'un conférencier externe sur les activités liées au système bancaire ouvert	Conseil
Décembre	Présentation d'un conférencier externe sur la comparabilité des marchés des capitaux et les paramètres liés à EQB, les nouvelles idées des banques comparables et les perspectives du marché provenant d'analystes en recherche de titres	Comité d'audit/conseil
Trimestriellement	Mise à jour sur les risques de l'entreprise, les progrès et le programme en matière de cybersécurité et la stratégie infonuagique	Comité de gestion des risques et des capitaux
	Mise à jour sur la stratégie concernant les relations avec les investisseurs	Comité d'audit
	Mise à jour sur la conformité réglementaire et le programme en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de lutte contre le financement d'activités terroristes	Comité de gouvernance et des candidatures

Rapports des comités du conseil

Rapport du comité d'audit

Les principales responsabilités du comité d'audit sont de superviser (i) la qualité et l'intégrité de nos états financiers, (ii) les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs indépendants, (iii) l'efficacité de nos contrôles internes, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière, (iv) l'efficacité et l'indépendance des fonctions financières et des fonctions d'audit interne, et (v) d'agir en tant que comité d'audit pour toute filiale qui est une institution financière sous réglementation fédérale. Il est possible de consulter le mandat du comité d'audit sur notre site Web à l'adresse www.equitablebank.ca.

Le tableau suivant présente les faits saillants des activités du Comité en 2022.

Membres du comité	Faits saillants de 2022
<p>Kishore Kapoor (président) Lynn McDonald Rowan Saunders</p> <p>(100 % indépendants)</p> <hr/> <p>5 réunions en 2022 À chacune des réunions, le comité s'est réuni :</p> <ul style="list-style-type: none">• à huis clos avec KPMG;• à huis clos avec le chef des finances;• à huis clos avec l'auditeur en chef;• à huis clos sans la présence des membres de la direction.	<p>Communication de l'information financière, contrôles internes et contrôle de l'information</p> <ul style="list-style-type: none">• examiner et recommander aux fins d'approbation par le conseil la diffusion au public et le dépôt des états financiers consolidés trimestriels non audités et des états financiers consolidés annuels audités, du rapport de gestion connexe et des communiqués portant sur le bénéfice, des renseignements financiers supplémentaires et de la notice annuelle;• examiner et recommander les états financiers annuels à la Banque et à la filiale sous réglementation fédérale de la Banque, aux fins d'approbation par leur conseil respectif;• recevoir les rapports du chef des finances relativement au rendement financier trimestriel et annuel et aux résultats d'exploitation comparativement aux résultats des périodes antérieures et aux attentes du marché;• surveiller l'incidence de l'acquisition de la Banque Concentra sur la présentation de l'information financière;• surveiller la gestion des dépenses et des immobilisations• examiner l'utilisation des estimations, des hypothèses et des domaines qui nécessitent des jugements importants relativement à la présentation des états financiers, à la modélisation et à la provision pour pertes de crédit, et en discuter avec la direction et l'auditeur externe;• examiner les modifications importantes apportées à la communication des états financiers et en discuter avec la direction;• recevoir des rapports de la part de la direction portant sur les ratios des fonds propres réglementaires de la Banque;• surveiller l'efficacité des contrôles et des procédures de communication de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière;• recevoir le rapport de la direction sur l'efficacité du programme de dénonciation de EQB;• suivre une formation sur les exigences en matière de communication de l'information sur les risques financiers relatifs aux instruments financiers;• recevoir les rapports sur les actions en justice introduites par la Banque et ses filiales et contre celles-ci. <p>Relations avec les investisseurs</p> <ul style="list-style-type: none">• suivre une séance de formation sur la comparabilité et les mesures des marchés des capitaux en lien avec EQB, les opérations des pairs et les perspectives du marché selon un analyste de recherche en capitaux propres;• effectuer le suivi des progrès réalisés par EQB en regard des mesures de rendement annuel en matière de relations avec les investisseurs.

Auditeur externe

- superviser le travail de l'auditeur externe, soit examiner et approuver le plan d'audit, les aspects qui font l'objet d'une vérification et les risques importants qui sont liés au jugement subjectif ou complexe;
- approuver les honoraires d'audit et examiner les frais engagés pour les services non liés à l'audit qui ont été fournis par l'auditeur externe;
- recevoir la confirmation écrite de KPMG relativement à l'indépendance du cabinet, notamment une présentation écrite de toutes les relations avec EQB;
- examiner et approuver la politique relative à l'approbation préalable de l'ensemble des services et des honoraires non liés à l'audit;
- prendre connaissance des mises à jour sur les changements liés à l'audit et à la réglementation fournis par KPMG;
- examiner les rapports produits par le Public Company Accounting Oversight Board et le CCRC;
- évaluer la prestation de services de KPMG sous l'angle de la qualité de l'audit, de la connaissance du secteur d'activité, de l'objectivité, du service, de la communication et de l'expertise technique et, au terme de l'évaluation, recommander le renouvellement du mandat de KPMG à titre d'auditeur externe.

Audit interne

- examiner et approuver le plan d'audit annuel, notamment le mode d'évaluation des risques pour s'assurer que le plan était convenable et conforme aux sept principaux risques de la Banque sur un cycle mesurable;
- recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur en chef sur l'état d'avancement des audits importants, l'efficacité et la durabilité des contrôles clés, notamment ceux qui portent sur les principaux risques et les nouveaux risques, les priorités à l'échelle de l'entreprise ainsi que les suivis des principaux rapports d'audit.

Supervision des services des finances et d'audit interne

- suivre une séance de formation sur l'avenir du domaine des finances et la transformation du service des finances;
- encadrer la réorganisation du service des finances de EQB;
- retenir les services d'un tiers indépendant pour évaluer l'efficacité du service des finances;
- recevoir le rapport d'une évaluation externe du service d'audit interne;
- approuver les mandats du chef des finances et de l'auditeur en chef et évaluer l'efficacité et le rendement de chacun des dirigeants;
- examiner l'indépendance des services des finances et d'audit interne, et approuver leur budget, leur structure organisationnelle et leurs ressources.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Rapport du comité de gouvernance et des candidatures

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé (i) de repérer des personnes qualifiées pour siéger au conseil et de recommander des candidats aux postes d'administrateur à élire ou à réélire au conseil, (ii) d'élaborer un ensemble de lignes directrices en matière de gouvernance, dont un code de conduite, (iii) de superviser les arrangements en matière de rémunération pour les administrateurs qui ne sont pas des employés, (iv) de superviser l'évaluation du conseil et des comités du conseil, (v) de superviser le respect par EQB des exigences juridiques et réglementaires et de ses politiques connexes notamment celles de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, (vi) de superviser les pratiques de EQB en matière de responsabilité environnementale et sociale, (vii) de revoir les opérations avec une personne apparentée de EQB, et (viii) d'agir à titre de comité de révision pour la Banque et pour toute filiale sous réglementation fédérale de la Banque qui a besoin d'un comité de révision, c.-à-d. Fiducie Équitable, Banque Concentra et la Société de fiducie Concentra.

Le tableau suivant présente les faits saillants des activités du Comité en 2022.

Membres du comité	Faits saillants de 2022
<p>Vincenza Sera (présidente) Michael Emory Lynn McDonald Michael Stramaglia</p> <p>(100 % des membres sont indépendants)</p>	<p>Composition du conseil</p> <ul style="list-style-type: none">• Examiner la composition du conseil, le niveau de diversité au sein du conseil, la durée des mandats, l'indépendance, les compétences et l'expérience, ainsi que les autres fonctions de chaque administrateur avant la mise en candidature des administrateurs qui briguent un nouveau mandat à l'assemblée annuelle des actionnaires;• consacrer, avec la collaboration d'une agence de recrutement de cadres indépendante, beaucoup de temps aux activités de recrutement des administrateurs en prévision du départ à la retraite planifiée des administrateurs et recommander la nomination de trois candidats à un poste d'administrateur pour siéger au conseil. Ces administrateurs sont un atout pour notre conseil en raison de leurs compétences et de leur expérience dans les domaines de la technologie, des finances, de la comptabilité et de la gestion des risques, ainsi que de leur connaissance des responsabilités d'un haut dirigeant, et le comité s'est assuré que le conseil continue à dépasser la cible en matière de diversité des sexes énoncée dans la politique en matière de diversité au sein du conseil, laquelle prévoit au moins 30 % de femmes en tant que membres indépendantes du conseil;• superviser la planification de la relève du président du conseil et recommander la nomination de Michael Hanley au poste de président du conseil, sous réserve de son élection à l'assemblée annuelle de 2023;• examiner la composition des comités du conseil et formuler des recommandations à cet égard;• superviser la formation des administrateurs;• recevoir des mises à jour sur l'évolution des pratiques en matière de réglementation, sur les changements législatifs et sur les perspectives des sociétés de services-conseils en matière de vote par procuration qui pourraient avoir une incidence sur les pratiques en matière de gouvernance de EQB. <p>Gouvernance</p> <ul style="list-style-type: none">• À la clôture, passer en revue la structure de gouvernance proposée du conseil de la Banque Concentra;• achever l'examen annuel des lignes directrices en matière de gouvernance, des politiques d'entreprise et des documents portant sur la gouvernance du conseil, dont le mandat du conseil, le mandat des comités, de même que les mandats et les descriptions de poste du président du conseil et des présidents des comités;• examiner le cadre lié aux obligations durables, la stratégie climatique et au code de conduite à l'intention des tiers (vendeur) de EQB;

5 réunions en 2022

Le comité s'est réuni :

- à huis clos, trimestriellement, avec le chef de la conformité
- à huis clos, annuellement, avec l'auditeur en chef
- à huis clos, lors de chaque réunion, sans la présence des membres de la direction

- examiner les initiatives et les rapports en matière d'ERSG de EQB, l'investissement communautaire de la Banque de EQB, ainsi que les dons aux œuvres de bienfaisance versés en faveur des causes qui tiennent à cœur aux employés et des enjeux relatifs à la justice sociale présentés dans le premier rapport sur le rendement des ERSG ainsi que dans la déclaration sur la responsabilité sociale de la Banque;
- examiner chaque trimestre les rapports portant sur les nouvelles tendances, sur les renseignements concernant la réglementation proposée, sur les perspectives des parties intéressées et sur les normes relatives aux questions en matière d'ERSG;
- examiner et approuver les renseignements portant sur la gouvernance présentés dans la circulaire d'information de la direction de EQB.

Évaluation du conseil

- Passer en revue les objectifs de 2022 du conseil et formuler des recommandations à leur égard, en plus de passer en revue et de convenir des sujets de discussion des séances de formation du conseil pour 2022;
- discuter de la portée, du format et des objectifs de l'évaluation annuelle effectuée par le conseil, laquelle confirme que le conseil continue de fonctionner efficacement, et superviser l'exécution de cette évaluation.

Rémunération des administrateurs

- Retenir les services de Meridian afin de réaliser l'examen approfondi de l'analyse comparative concurrentielle de la rémunération des administrateurs et recommander une nouvelle rétribution annuelle des membres des comités ainsi qu'une augmentation de la rétribution annuelle des présidents des comités et du président du conseil aux fins d'approbation par le conseil;
- passer en revue les exigences en matière de propriété d'actions des administrateurs et absence de recommandation à cet égard;
- examiner un changement au régime d'UAD et présentation du changement au conseil aux fins d'approbation.

Supervision de la conformité

- Examiner la gestion et l'application du code de conduite de EQB par tous les employés et les membres du conseil;
- recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent portant sur le respect de la réglementation, de même que sur l'efficacité conceptuelle et opérationnelle des programmes de conformité à l'échelle de l'entreprise de la Banque, y compris le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et de lutte contre le financement d'activités terroristes et le programme de protection de la vie privée, les dispositions en matière de protection des consommateurs en vertu du régime de protection des consommateurs en matière financière, notamment les questions de conformité à signaler et l'efficacité du programme de traitement des plaintes de la Banque, y compris les changements visant à améliorer l'expérience client;
- recevoir des mises à jour sur la conformité de la Banque par rapport aux exigences réglementaires en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de lutte contre le financement d'activités terroristes, notamment la communication obligatoire au Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) et l'auto-évaluation annuelle du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent quant à l'efficacité du programme de lutte contre le blanchiment d'argent et de lutte contre le financement d'activités terroristes;
- recevoir des mises à jour sur les répercussions des changements apportés à la réglementation et des exigences réglementaires sur les activités de la Banque, de même que sur les activités entreprises en vue de respecter les dispositions en matière de protection des consommateurs en vertu du régime de protection des consommateurs en matière financière, notamment les nouvelles exigences relatives

aux alertes électroniques obligatoires et les nouveaux processus de dénonciation et de signalement des plaintes;

- recevoir des mises à jour relatives à l'application continue ou projetée des programmes en matière de conformité de EQB à l'échelle de l'entreprise, dont l'intégration de la Banque Concentra et de la Fiducie;
- passer en revue l'évaluation annuelle de l'auditeur en chef portant sur l'efficacité des méthodologies, des politiques et des pratiques en matière de conformité de la Banque, ainsi que celles de Concentra à la date de clôture, à savoir le 1^{er} novembre 2022;
- examiner et approuver les mandats du chef de la conformité et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et évaluer leur efficacité;
- examiner la structure organisationnelle de la fonction de conformité et approuver le budget et les ressources qui y sont alloués;
- examiner les rapports d'audit interne portant sur le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et des contrôles de la Banque pour gérer les risques liés au respect des lois et de la réglementation;
- agir en qualité de comité de révision de Banque Équitable et de ses filiales sous réglementation fédérale et examiner les rapports et les politiques portant sur les personnes apparentées et sur les dispositions en matière de protection des consommateurs en vue de favoriser le respect de la *Loi sur les banques* (Canada).

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Les principales responsabilités du comité des ressources humaines et de la rémunération sont de superviser (i) la conception et l'application du programme de rémunération afin de veiller à l'harmonisation de la stratégie de EQB de son cadre de tolérance au risque et des exigences réglementaires, (ii) le rendement et la rémunération du chef de la direction, (iii) la nomination, le rendement et la rémunération des membres de la haute direction, (iv) les questions relatives au capital humain, notamment l'équité salariale, la diversité et l'inclusion, la planification de la relève, le recrutement et le maintien en poste, la gestion des talents et les pratiques de développement du leadership, (v) les politiques, les programmes et les pratiques conçus pour promouvoir l'équité en milieu de travail, pour protéger la santé mentale, la santé physique et la sécurité des employés et pour promouvoir leur bien-être, et (vi) les mesures en faveur d'un milieu de travail respectueux exempt de harcèlement, ainsi qu'une culture et un environnement de travail inclusifs qui mettent l'accent sur l'importance de la réconciliation et qui s'opposent activement au racisme.

Le tableau suivant présente les faits saillants des activités du Comité en 2022.

Membres du comité	Faits saillants de 2022
<p>Susan Ericksen (présidente) Michael Emory Yongah Kim Rowan Saunders</p> <p>(100 % indépendants)</p> <p>6 réunions en 2022 À chacune des réunions, le comité s'est réuni :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à huis clos avec le chef des ressources humaines • à huis clos avec le chef de la direction • à huis clos avec l'expert-conseil en rémunération des membres de la direction • à huis clos sans la présence des membres de la direction 	<p>Questions liées à la culture et au capital humain</p> <ul style="list-style-type: none"> • surveiller la gestion que fait EQB des changements au sein de l'environnement en constante évolution et recevoir des comptes rendus réguliers sur la stratégie de retour au bureau, le nouveau modèle de travail hybride de EQB et le roulement du personnel, et suivre les répercussions sur la stratégie de gestion des ressources humaines et la culture de EQB; • superviser les aspects sociaux des initiatives en matière d'ERSG de EQB en recevant des mises à jour sur les initiatives de EQB en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'égard des employés et des programmes en place pour promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des employés; • examiner les résultats du sondage annuel sur la mobilisation des employés; • rencontrer le groupe de ressources pour les employés noirs pour discuter des progrès réalisés dans l'application des recommandations formulées en 2020 en vue d'éliminer les préjugés raciaux réels ou perçus et les inégalités au travail; • examiner les plans visant à préparer la clôture de l'acquisition de la Banque Concentra, et recevoir des mises à jour sur les plans de communication et d'intégration. <p>Rémunération du président et chef de la direction et des membres de la haute direction</p> <ul style="list-style-type: none"> • examiner et recommander des objectifs de rendement pour le chef de la direction, évaluer le rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs et recommander tous les éléments de sa rémunération aux fins d'approbation par le conseil, notamment son salaire de base, ses attributions incitatives à court terme et ses attributions incitatives à long terme; • examiner les évaluations du rendement des membres de la haute direction et de l'auditeur en chef, approuver leur rémunération et recommander une rémunération incitative à long terme aux fins d'approbation par le conseil; • examiner et recommander aux fins d'approbation par le conseil les mesures de rendement de l'entreprise dans le cadre du régime incitatif annuel à court terme; • examiner et approuver des modifications aux cibles relatives à la rémunération incitative à court terme et à la rémunération incitative à long terme applicables aux membres de la haute direction; • superviser la propriété d'actions du président et chef de la direction et de chaque membre de la haute direction par rapport aux cibles fixées, et approuver la hausse des cibles en matière de propriété d'actions des membres de la haute direction à compter de 2023.

Programmes de rémunération

- examiner et approuver les modifications recommandées au régime d'achat d'unités de nouvelles actions, et approuver les modifications à la conception des incitatifs à long terme et aux mesures d'évaluation du rendement financier et non financier, notamment les mesures relatives à l'ERSG;
- approuver le facteur de versement applicable aux unités d'action attribuées en fonction du rendement pour les membres de la haute direction;
- recommander les attributions dans le cadre des régimes incitatifs à long terme, notamment le nombre d'options d'achat d'actions à attribuer.

Planification de la relève, gestion des talents et développement du leadership

- examiner la stratégie de planification de la relève de EQB visant à améliorer la qualité, les compétences et la diversité de l'équipe de la haute direction et à former des hauts dirigeants;
- superviser les progrès relatifs à la sélection des candidats à la relève du chef de la direction;
- examiner les plans d'urgence à l'égard des hauts dirigeants clés et des responsables des fonctions de contrôle afin d'assurer un leadership constant et une stabilité;
- examiner la structure organisationnelle de la haute direction.

Gouvernance

- examiner, en collaboration avec l'expert-conseil en rémunération indépendant, les tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction et de communication de l'information, ainsi que les points de vue de sociétés de conseil en vote par procuration, comme ISS et Glass Lewis;
 - recommander d'offrir aux actionnaires la possibilité de se prononcer sur la rémunération par un vote consultatif;
 - examiner et recommander au conseil d'approuver les modifications proposées à la politique de rémunération;
 - approuver les modifications à la composition du groupe de comparaison en matière de rémunération en raison de la fermeture de la Banque Concentra;
 - examiner avec le chef de la gestion des risques la concordance du programme de rémunération avec les principes du CSF visant de saines pratiques en matière de rémunération;
 - examiner les attributions d'options aux nouveaux vice-présidents par le chef de la direction conformément aux pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil;
 - examiner les rapports d'audit interne portant sur la culture et les pratiques de rémunération et de ressources humaines de la Banque et de ses filiales et veiller à ce que les mesures nécessaires soient prises en réponse aux recommandations formulées dans ces rapports;
 - examiner la liste des postes jugés essentiels à la sécurité, à la stabilité et à la réputation de la Banque (les « personnes responsables »);
 - examiner et recommander au conseil d'approuver les mandats du chef de la direction et du comité des ressources humaines et de la rémunération;
 - évaluer l'indépendance de l'expert-conseil en rémunération des membres de la haute direction et approuver ses honoraires;
 - approuver les plans de travail annuels du comité et de l'expert-conseil en rémunération des membres de la haute direction, et superviser les progrès réalisés par rapport aux plans de travail;
 - examiner et approuver la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire.
-

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Rapport du comité de gestion des risques et des capitaux

Le comité de gestion des risques et des capitaux est chargé (i) d'examiner et de recommander aux fins d'approbation par le conseil le cadre de tolérance au risque de la Banque, (ii) d'examiner, à l'échelle de l'entreprise, les risques importants auxquels EQB est exposée et évaluer si les tendances et les risques émergents ont été repérés, calculés, atténués, maîtrisés et déclarés, (iii) approuver les déclarations relatives à la tolérance au risque à l'appui du cadre de tolérance au risque, (iv) examiner le profil de risques de la Banque comparativement au cadre de tolérance au risque qui a été approuvé, (v) examiner les politiques, les cadres, les processus et les contrôles en matière de gestion des risques et surveiller le respect des exigences réglementaires, et (vi) superviser le caractère adéquat de la structure du capital de EQB et le respect des exigences réglementaires en matière de capital.

Le tableau suivant présente les faits saillants des activités du Comité en 2022.

Membres du comité	Faits saillants de 2022
<p>Michael Stramaglia (président) Susan Ericksen Kishore Kapoor Yongah Kim Vincenza Sera</p> <p>(100 % indépendants)</p> <hr/> <p>4 réunions en 2022 À chacune des réunions, le comité s'est réuni :</p> <ul style="list-style-type: none">• à huis clos, avec le chef de la conformité• à huis clos, sans la présence des membres de la direction	<p>Risques liés à l'entreprise et cadre de tolérance au risque</p> <ul style="list-style-type: none">• Examiner le cadre de tolérance au risque de la Banque et son respect du plan stratégique, et recommander ce cadre à l'approbation du conseil;• examiner et approuver les énoncés en matière de tolérance au risque et les facteurs de risque importants;• examiner le PIEAFP annuel et recommander l'approbation du conseil à son égard;• examiner les politiques en matière de gestion des risques et les limites de risque mises à jour applicables, et les approuver, au besoin;• recevoir des rapports réguliers sur l'évaluation du profil de risque de la Banque par rapport à sa tolérance au risque, y compris les examens du crédit, du marché, de la liquidité, des risques liés aux activités, et des résultats des simulations des risques liés à l'entreprise afin de repérer et d'évaluer les principaux risques de la Banque, de connaître son niveau de tolérance au risque et de confirmer les décisions stratégiques;• surveiller les cibles et les ratios en matière de capital de la Banque;• examiner les pratiques importantes en matière de gestion des risques;• superviser les répercussions liées à l'acquisition de la Banque Concentra sur les objectifs clés en matière de tolérance au risque;• examiner les analyses de sensibilité relatives au risque de crédit et les examens approfondis du portefeuille de prêts de la Banque;• examiner les activités de planification du capital et tenir des discussions sur le sujet;• superviser et examiner la progression de l'application de l'approche NI avancée de la Banque. <p>Gestion et supervision des risques</p> <ul style="list-style-type: none">• Évaluer le rendement par rapport aux principales mesures du risque et au plan d'action de la direction en vue d'éliminer toute mesure qui ne cadre pas avec la tolérance au risque de la Banque;• examiner les rapports trimestriels portant sur le programme de cybersécurité de l'entreprise, y compris la préparation et la résilience en cas de menaces, et s'entretenir des risques liés à la technologie, à la cybersécurité et aux activités;• examiner les rapports d'audit interne portant sur des sujets pertinents aux domaines de surveillance du comité et veiller à ce que les mesures nécessaires soient prises en réponse aux recommandations formulées relativement à l'audit interne dans ces rapports;• examiner les rapports sur la gestion des risques liés aux tiers et les rapports sur les risques liés aux données;• examiner les risques principaux et les nouveaux risques et en discuter;

- superviser les risques liés à la trésorerie, au marché sans négociation et à la liquidité ainsi que les activités connexes;
- recevoir des mises à jour sur les activités de surveillance des risque de crédit par le sous-comité de gestion du risque de crédit et le comité de gestion du risque de crédit;
- examiner le caractère adéquat de la couverture d'assurance de la Banque pour approbation par le conseil;
- continuer de s'assurer que la Banque soutient une culture qui fait la promotion de la responsabilisation, de la transmission de l'information aux échelons supérieurs et de la résolution rapide des problèmes, qui encourage l'apprentissage à partir des expériences antérieures, et qui favorise la communication ouverte et la transparence sur tous les aspects de la prise de risques.

Gestion des risques

- Recevoir des attestations de la part du chef de la gestion des risques en ce qui a trait au niveau d'appétence pour le risque, aux processus et aux contrôles de la Banque;
- examiner la délégation de compétence concernant les limites liées au risque de crédit en faveur de la direction et recommander l'approbation du conseil à cet effet;
- approuver le budget et les ressources de la fonction de gestion des risques et examiner sa structure organisationnelle;
- examiner et approuver le mandat du chef de la gestion des risques et évaluer son rendement et l'efficacité de la fonction de gestion des risques;
- recevoir les rapports sur le respect des politiques et des limites en matière de gestion des risques;
- examiner et approuver les mandats du sous-comité de gestion du risque de crédit, du comité de gestion des risques de l'entreprise et du comité d'examen des actifs et des passifs.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Lettre aux actionnaires

À tous nos actionnaires,

Au nom du comité des ressources humaines et de la rémunération et du conseil d'administration, nous sommes heureux de vous présenter un aperçu de nos principes en matière de rémunération des membres de la haute direction qui s'harmonisent avec notre rendement.

À la rubrique « Analyse de la rémunération » qui suit, nous partageons des renseignements détaillés sur nos principes en matière de rémunération au rendement, nos programmes de rémunération, nos pratiques en matière de gouvernance et la rémunération de nos membres de la haute direction visés (les « MHDV »).

Rendement financier et réalisations stratégiques de 2022

En 2022, EQB a affiché un solide rendement financier. Nous avons continué de faire progresser la stratégie de la Banque qui défie malgré les bouleversements continus de l'économie canadienne causés par la pandémie de COVID-19.

Voici certains faits saillants :

- lancement de la campagne « Faites valoir vos avoirs » pour communiquer clairement le message relatif à l'innovation de la Banque pour améliorer la vie des gens;
- génération d'un RCP de 15,7 % comparativement à une cible de plus de 15 %, avec des bénéfices par action dilués de 9,17 \$, soit 9 % de plus par rapport à l'exercice précédent;
- déclaration d'un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 13,7 %;
- réalisation de l'acquisition de la Banque Concentra, passant ainsi au 7^e rang des plus grandes banques canadiennes indépendantes compte tenu de l'actif, assurant la prestation de services à un bassin de plus de 5 millions de canadiens, directement et indirectement, avec près de 103 milliards de dollars d'actifs sous gestion combinés aux actifs administrés;
- augmentation de la clientèle entièrement numérique de la Banque EQ de 23 % pour atteindre environ 308 000 clients, et augmentation des soldes de dépôt de la Banque EQ de plus de 14 % par rapport à l'exercice précédent pour atteindre près de 8 milliards de dollars;
- augmentation de nos prêts sous gestion de 18,3 milliards de dollars ou de 47 % comparativement à l'exercice précédent en partie grâce à l'acquisition de la Banque Concentra;
- lancement de Banque EQ au Québec afin d'offrir des services bancaires numériques aux clients à travers le Canada et des cartes déjà prêtes à utiliser de Banque EQ, pour un lancement intégral effectué en janvier 2023, permettant ainsi aux clients d'utiliser le compte d'épargne Plus de Banque EQ comme compte bancaire principal;
- atteinte du plus haut niveau de mobilisation de la clientèle de Banque EQ avec 48 % au cours du T4 avec une augmentation de la fréquence des opérations numériques de plus de 43 % par rapport à l'exercice précédent et augmentation des comptes-clients de plus de 28 % par rapport à l'exercice précédent;
- publication de notre rapport complet sur le rendement en matière d'ERSG avec des données et des commentaires ayant pour but de fournir aux parties intéressées des renseignements clairs, utiles et complets à tous les égards des stratégies, des pratiques et des résultats en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance;
- première banque canadienne à déclarer ses émissions de portée 3;
- maintien de la carboneutralité en ce qui a trait aux émissions de gaz à effet de serre (les « GES ») de portées 1 et 2.

Notre approche, nos principes et notre gouvernance en matière de rémunération des membres de la haute direction

Nos principes en matière de rémunération des membres de la haute direction s'harmonisent avec notre stratégie de la Banque qui Défie. Notre programme de rémunération établit un équilibre entre notre responsabilité d'exploiter une banque dans le respect de la sécurité et dans le cadre d'une gestion rigoureuse tout en créant de la valeur à long terme pour les actionnaires en suscitant le changement au sein du secteur bancaire canadien, et ce, dans le but d'améliorer la vie des gens. Nous cherchons à atteindre un équilibre de prudence et d'incitation entrepreneuriale appropriée par l'adoption de ce qui suit :

- adhérer aux principes du CSF afin d'aligner les mesures incitatives avec les normes internationales établies en vue de favoriser un comportement de gestion prudent au sein du secteur bancaire;
- exploiter un régime incitatif à court terme qui favorise : un rendement financier rigoureux, le maintien d'une structure du capital prudente et une progression vers les objectifs stratégiques à plus long terme de la Banque;
- mettre l'accent sur le rendement à long terme en offrant relativement plus d'occasions d'augmentations liées au rendement à long terme du cours de l'action, ce qui incite davantage à un rendement des capitaux propres considérablement supérieur à leur coût et met davantage l'accent sur les paramètres essentiels du service à la clientèle que le font la plupart des banques traditionnelles. Les modifications au programme à long terme adoptées en 2022 et au début de 2023 appuient notre vision en matière de rémunération au rendement à long terme; et
- tenir compte des processus, des politiques et des pratiques en matière de gouvernance sur le marché.

Les modifications au programme à long terme adoptées en 2022 et au début de 2023 appuient notre vision en matière de rémunération au rendement à long terme.

Nos principes en matière de rémunération reposent sur nos principes directeurs qui harmonisent les décisions fondées sur la rémunération et les intérêts des actionnaires, tout en offrant des mesures incitatives et des récompenses connexes pour que Equitable soit viable à long terme. Nous avons un processus de gouvernance assuré par un comité des ressources humaines et de la rémunération indépendant qui retient les services d'un expert-conseil en rémunération des membres de la haute direction indépendant. Nous examinons les résultats avec soin et pouvons exercer notre pouvoir discrétionnaire si nous jugeons qu'il est approprié de le faire. Toutefois, les ajustements discrétionnaires ne sont pas une composante importante de la rémunération incitative.

Nous nous engageons à offrir un programme de rémunération des membres de la haute direction qui tient compte des éléments suivants :

- le rendement de l'entreprise;
- les intérêts des actionnaires et la création de valeur à long terme;
- nos paramètres de risques, notre culture et nos valeurs;
- les institutions financières comparables.

En 2023, EQB tiendra son premier vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023.

Décisions clés en matière de rémunération prises en 2022

En 2022 (terminé au début de 2023), EQB a adopté et réalisé d'importants changements à la structure du programme incitatif à long terme et aux exigences en matière de propriété d'actions connexes. Certains rajustements à l'échelle de rémunération des membres de la haute direction visés ont également été effectués, principalement dans le but de reconnaître et de tenir compte du succès de EQB dans le cadre de la clôture de l'opération visant Concentra en novembre, ainsi qu'à l'étendue et aux limites des responsabilités des membres de la haute direction visés dans l'avenir.

- Le facteur de versement relatif à la composante liée au rendement de l'entreprise dans le cadre du régime incitatif à court terme (le « RICT ») pour 2022 (compte non tenu de l'application des modificateurs de rendement individuel) était de 1,22x, ce qui illustre le rendement à un niveau supérieur des objectifs financiers et un solide rendement par rapport aux priorités stratégiques pour 2022 de la Banque.

- Le cycle lié aux unités d'action attribuées en fonction du rendement (les « UAR ») de 2020 à 2022 s'est conclu sans que le comité n'ait à se prononcer, avec un facteur de versement définitif de 0,95x.
- Le comité a examiné les progrès réalisés par rapport aux initiatives de EQB en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que la stratégie de retour au bureau et le mode de travail futur de la Banque.
- La clôture de l'acquisition de Concentra, ce qui a ajouté deux nouveaux secteurs d'activité à la division des services bancaires aux entreprises (La Société de fiducie Concentra et les services des caisses de crédit) et a donné lieu au regroupement des secteurs de prêts commerciaux, de financement d'équipement et de dépôts d'entreprises de Concentra dans nos portefeuilles.
- Par suite de l'approbation par les actionnaires du régime d'achat d'unités de nouvelles actions de EQB lors de l'assemblée annuelle de 2022, EQB a mis en place en 2022 un nouveau programme incitatif à long terme, dont le premier versement aux termes de celui-ci a été effectué au début de 2023. Les lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction ont été revues en même temps.

Rémunération du chef de la direction

Dans le cadre de son examen de la rémunération du chef de la direction, le comité des ressources humaines et de la rémunération tient compte du rendement financier de la Société, des progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques, de la volonté de réaliser l'acquisition de Concentra, qui a culminé par la clôture de l'opération en novembre 2022, ainsi que du leadership de M. Moor et de sa capacité à réagir et à s'adapter aux changements dans le macro-environnement au cours de l'année visée.

Après examen, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil ont déterminé que M. Moor a permis à EQB de réaliser un solide rendement financier et un excellent rendement stratégique en 2022. Le dernier versement de rémunération incitative à court terme (rémunération ICT) de M. Moor pour 2022 s'est élevé à 1 166 000 \$, ce qui représente une légère hausse par rapport au versement qui lui a été fait pour son rendement en 2021 et ce qui témoigne d'un bon rendement financier, d'un solide rendement par rapport aux initiatives stratégiques de 2022 et d'un excellent rendement individuel qui pave la voie du succès futur de EQB.

Dans le cadre de l'évaluation des autres composantes de la rémunération de M. Moor, compte tenu de son rendement soutenu en tant que dirigeant de EQB, le comité des ressources humaines et de la rémunération a décidé de maintenir son salaire au niveau de 2022, de maintenir son attribution de rémunération ICT à hauteur de 100 % de son salaire et de lui offrir l'occasion de bénéficier d'une mesure incitative à long terme à hauteur de 190 % de son salaire en 2023, ce qui représente une hausse de 20 points par rapport à l'attribution de rémunération incitative à long terme (rémunération ILT) qu'il a reçue relativement à son rendement de 2021. La rémunération directe totale de M. Moor relativement à son rendement pour 2022 (soit la somme de son salaire de base, de son versement de rémunération ICT et de la valeur à la date d'octroi de ses attributions de rémunération ILT en 2022) s'élevait à 3 428 000 \$.

Une tranche importante de la rémunération directe totale du chef de la direction dépend du rendement financier et du rendement du cours des actions de EQB. Pour 2022, plus de 75 % de la rémunération directe totale du chef de la direction dépendant de ce rendement et environ la moitié de celle-ci a été versée sous forme de rémunération incitative à long terme.

Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (« vote consultatif sur la rémunération »)

En 2023, les actionnaires seront appelés pour la première fois à exercer leur droit de vote consultatif sur l'approche de EQB en matière de rémunération des membres de la haute direction. Le conseil et le comité sont d'avis que les actionnaires devraient avoir la possibilité d'exercer ce droit de vote consultatif à titre d'indicateur important de leur acceptation et de leur adhésion de l'approche de EQB en matière de rémunération des membres de la haute direction. Avec ce vote, EQB s'engage à ouvrir une voie de communication permanente pour obtenir les rétroactions annuelles des actionnaires et des autres parties intéressées relativement aux visées et au modèle du programme de rémunération des membres de la haute direction de EQB.

Perspectives

En tant que septième plus grande banque indépendante au Canada, notre mission pour le futur, compte non tenu des instabilités macroéconomiques, est de continuer à favoriser le changement au sein du secteur bancaire canadien tout en accordant la priorité au rendement des capitaux propres (pour les investisseurs) et à l'excellence du service à la clientèle (pour les clients). Nous suivons toujours les tendances sur le marché et les meilleures pratiques afin d'assurer que notre programme de rémunération demeure aligné sur nos attentes et nos principes de rémunération au rendement. Le conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération ont pris l'engagement d'évaluer régulièrement le cadre de rémunération des membres de la haute direction pour assurer une concordance avec la stratégie d'affaire à court terme et à long terme de EQB et ses paramètres de risque.

Si vous avez des commentaires ou des questions relativement à nos principes en matière de rémunération des membres de la haute direction, veuillez les adresser par écrit au président du comité des ressources humaines et de la rémunération à l'adresse corporatesecretary@eqbank.ca.

Notre conseil, avec le soutien du comité des ressources humaines et de la rémunération, est engagé à s'assurer que la rémunération de nos membres de la haute direction soutient toujours les intérêts de nos actionnaires et notre réussite future en tant que banque canadienne qui défie (*Canada's Challenger Bank™*).



Sue Ericksen

Présidente, comité des ressources humaines
et de la rémunération



David LeGresley

Président du conseil

Analyse de la rémunération

Le texte suivant décrit notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Il comprend des renseignements sur nos principes en matière de rémunération des membres de la haute direction, les facteurs pris en compte pour établir la rémunération ainsi que la rémunération réellement versée aux membres de la direction visés de EQB en 2022.

Nos membres de la haute direction visés pour 2022

Andrew Moor	Président et chef de la direction
Chadwick Westlake	Premier vice-président et chef des finances
Mahima Poddar	Première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers
Ron Tratch	Premier vice-président et chef de la gestion des risques
Darren Lorimer	Premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises

Principes de rémunération

Nous avons établi un lien direct entre la rémunération et l'atteinte d'objectifs d'entreprise et d'objectifs personnels en fournissant une combinaison appropriée de rémunération fixe et de rémunération « à risque », et une combinaison appropriée de revenus immédiats et de revenus futurs liés au rendement du cours de nos actions. Notre approche en matière de rémunération repose sur les principes directeurs suivants :

Alignement de la rémunération avec les intérêts à long terme des actionnaires

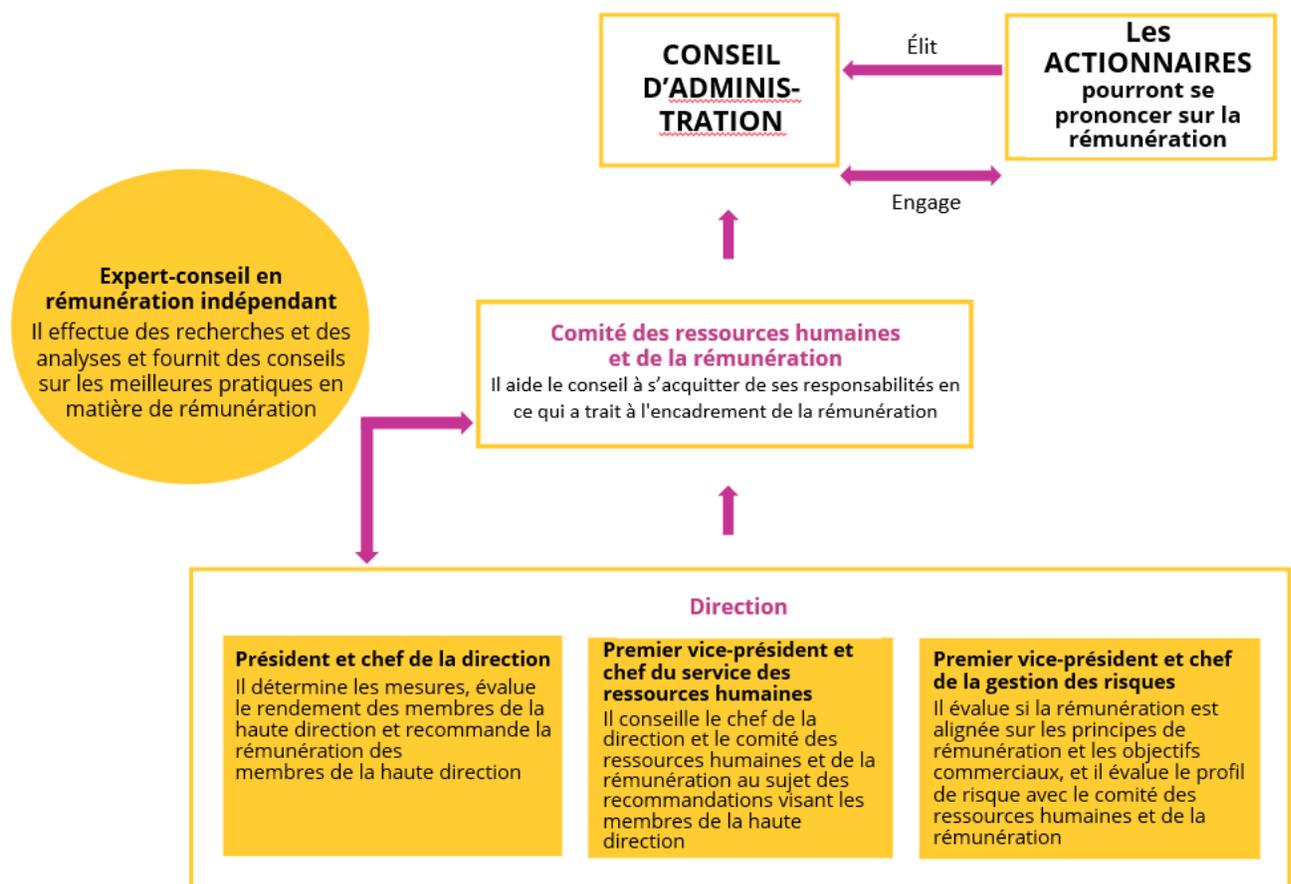
- La rémunération incitative dépend de ce qui suit : 1) le rendement financier et le rendement total pour les actionnaires (le « RTA »), et 2) l'atteinte des autres objectifs stratégiques qui ne peuvent être mesurés immédiatement sous forme de résultats financiers, notamment la satisfaction des clients de même que la culture, la diversité et l'inclusion, le tout dans le cadre d'une gestion prudente des risques.
- Nos régimes incitatifs sont alignés sur le rendement sur des périodes à court terme et des périodes de moyen à long terme dans le but de s'assurer que nos mesures à court terme entraînent des augmentations de la valeur à long terme pour les actionnaires.
- Une grande portion de la rémunération réellement gagnée sera tributaire de l'augmentation de la plus-value des actions à long terme.

Alignement de la rémunération avec de sains principes en matière de gestion des risques

- Le comité des ressources humaines et de la rémunération s'assure que la conception du régime ne favorise pas la prise de risques qui excéderaient le cadre de tolérance au risque de la Banque et procède à des examens afin de s'assurer que les régimes sont exploités comme prévu et qu'ils sont alignés sur les principes du CSF.
- Le programme de EQB est régi par des politiques de gouvernance liées à la rémunération sur le marché, ce qui constitue un outil supplémentaire de gestion des risques.

<p>La rémunération récompense le rendement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons établi un lien clair et direct entre la rémunération et le rendement de l'entreprise et le rendement individuel. Une partie importante de la rémunération est « à risque » et est versée sous forme de mesures incitatives liées à l'atteinte des buts de EQB. • EQB cherche à affecter une plus grande partie de la rémunération des membres de la haute direction aux mesures incitatives à long terme (par opposition aux mesures incitatives à court terme et annuelles), qui sont principalement établies en fonction du RCP et du RTA.
<p>La rémunération nous permet de recruter, de motiver et de garder à notre service des gens de talent</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En tant que banque canadienne qui défie (<i>Canada's Challenger Bank™</i>), les programmes de rémunération visent à récompenser la croissance et la création de valeur pour les actionnaires. • Un programme concurrentiel est essentiel pour recruter et garder à notre service des gens de talent occupant un poste clé. La rémunération des membres de la haute direction est régulièrement comparée à celle de groupes de référence du secteur des services financiers canadien. Le comité des ressources humaines et de la rémunération tient compte des références du marché, mais ne cible aucun percentile précis des données du marché en matière de rémunération pour fixer l'échelle salariale. • Le comité des ressources humaines et de la rémunération évalue également le rendement individuel, l'expérience, l'équité interne et le risque de départ des membres de la haute direction dans le cadre de son évaluation et de sa prise de décisions.

Structure de gouvernance en matière de rémunération



Surveillance en matière de rémunération

Le conseil supervise le travail du comité des ressources humaines et de la rémunération, dont les responsabilités comprennent l'examen et l'approbation des arrangements de rémunération de nos membres de la haute direction et la recommandation de leurs attributions de rémunération ILT respectives afin que le conseil les approuve, ainsi que l'examen et la recommandation de la rémunération du chef de la direction afin que le conseil l'approuve. Un nombre de quatre administrateurs indépendants siègent au comité et la durée moyenne de leur mandat est de quatre ans.

Veillez vous reporter à la page 59 pour obtenir des renseignements sur le comité et ses activités au cours du dernier exercice.

Comité des ressources humaines et de la rémunération	Membre du comité depuis
Michael Emory	2015
Susan Ericksen (présidente depuis 2021)	2019
Yongah Kim	2021
Rowan Saunders	2021

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération travaille en collaboration avec la direction et l'expert-conseil en rémunération pour obtenir un avis indépendant sur les meilleures pratiques, notre programme de rémunération et les décisions en matière de rémunération. Le comité tient compte des renseignements et des recommandations fournis par l'expert-conseil, mais il évalue également d'autres facteurs et est fondamentalement responsable de ses propres décisions.

Pour s'assurer que le comité a l'expertise dont il a besoin pour exercer son mandat, les membres du comité doivent bien comprendre les questions liées aux ressources humaines, au leadership, à la gestion des talents, à la rémunération, à la gouvernance et à la gestion des risques. Tous les membres ont acquis une expérience en occupant des postes de haute direction au sein de grandes organisations.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur les membres du comité à la rubrique « Profil des administrateurs » de la présente circulaire. Les membres du comité siègent également à d'autres comités du conseil ce qui aide le comité des ressources humaines et de la rémunération à prendre des décisions éclairées en ce qui concerne l'alignement des politiques et des pratiques en matière de rémunération sur les pratiques et les principes sains en matière de gestion des risques.

Conseils indépendants

Le comité des ressources humaines et de la rémunération fait appel aux services d'un expert-conseil en rémunération indépendant externe qui a une expertise approfondie en matière de rémunération des membres de la haute direction et de questions de gouvernance connexes. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a retenu les services de Meridian à cette fin depuis 2019. Meridian n'a pas de liens qui pourraient compromettre son indépendance avec des membres du comité des ressources humaines et de la rémunération ni avec des membres de la haute direction de EQB, et elle maintient des politiques et des procédures conçues pour éviter les conflits d'intérêts, notamment une attestation d'indépendance annuelle sous forme de test d'indépendance en six parties.

Meridian a fourni des conseils indépendants sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances de la gouvernance et d'autres éléments demandés par le comité des ressources humaines et de la rémunération en 2022 qui sont indiqués ci-dessous :

- fournir des données de référence sur la rémunération des postes de hauts dirigeants;
- fournir des mises à jour sur les tendances en matière de pratiques de rémunération des membres de la haute direction, de gouvernance et de réglementation;
- formuler des conseils sur le niveau approprié de rémunération cible pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, données sur le marché à l'appui, et recueillir le point de vue du chef de la direction sur le rendement individuel de ses subordonnés directs;
- participer à l'examen de la conception du régime incitatif à long terme;

- donner des conseils sur les politiques en matière de gouvernance liées à la rémunération;
- collaborer à l'élaboration et à l'examen de la circulaire de sollicitation de procurations et de l'analyse de la rémunération;
- examiner les documents relatifs à la rémunération rédigés par la direction avant les réunions du comité des ressources humaines et de la rémunération et porter les problèmes éventuels à l'attention du président du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le président du comité des ressources humaines et de la rémunération se réunit en privé avec l'expert-conseil en rémunération indépendant avant les réunions où il est question de rémunération. En outre, le comité des ressources humaines et de la rémunération se réunit avec Meridian en l'absence de la direction à toutes les réunions où la rémunération est examinée.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération ne donne pas de directives précises à Meridian quant à la façon de fournir les services ou aux méthodes à utiliser. Il approuve tous les mandats liés aux travaux réalisés par Meridian. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a le pouvoir ultime d'embaucher et de destituer Meridian à titre de conseiller indépendant.

Les honoraires totaux que EQB a versés à Meridian pour ses services au cours des deux derniers exercices, exception faite de la TVH, sont les suivants :

Conseiller en rémunération	Honoraires versés en 2022		Honoraires versés en 2021	
	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	Autres honoraires
Meridian	162 133 \$ ¹	-	108 108 \$	-

¹ Compte tenu des services d'évaluation de la rémunération des administrateurs.

Politiques et pratiques en matière de gestion des risques liés à la rémunération

La gestion des risques efficace est essentielle à notre réussite et à l'atteinte de nos objectifs commerciaux. Dans le cadre de l'examen annuel de notre programme de rémunération, nous réalisons une évaluation des risques afin de nous assurer que nos régimes, nos politiques et nos pratiques relatifs à la rémunération incitative ne favorisent pas la prise de risques excessifs. En outre, nous utilisons une combinaison de mesures de rendement qui fait en sorte que nous n'accordons pas une importance indue à une mesure donnée et nous employons différents types de rémunération pour offrir une valeur à court terme et à long terme.

Le conseil passe régulièrement en revue le programme afin d'en évaluer l'efficacité. Les risques principaux auxquels EQB est exposée sont décrits dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Alignement de la rémunération sur les risques et les résultats	
Objectif	Aligner la rémunération sur notre stratégie d'affaires et stimuler le rendement, récompenser la gestion prudente de notre institution et la protection des déposants, maximiser le rendement à long terme pour les actionnaires ainsi que recruter et maintenir en poste des employés clés tout en accordant une importance appropriée à la tolérance au risque.
Principales caractéristiques (s'appliquent à tous les employés, y compris aux membres de la haute direction)	<p>Les objectifs de rendement de tous les employés, y compris les membres de la haute direction, doivent comprendre les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • comprendre notre cadre, nos politiques, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gestion des risques et de la conformité; • veiller à ce que toutes les décisions tiennent compte des questions qui relèvent de la gestion des risques et de la conformité et respectent les politiques pertinentes à cet égard; • promouvoir une culture de gestion des risques et de la conformité efficace au quotidien;

	<ul style="list-style-type: none"> adopter une approche proactive en matière de gestion de la conformité et anticiper les modifications aux règlements en matière de conformité; démontrer une sensibilisation aux risques et gérer les responsabilités d'une façon conforme à notre cadre de tolérance au risque.
--	--

Politique en matière de récupération

Objectif	Traiter les cas d'inconduite chez les employés, les situations où les employés exercent leurs activités de manière inappropriée ou en dehors des limites établies en ce qui a trait à la tolérance au risque, ou les cas d'erreur ou d'anomalie importante dans les résultats financiers.
Principales caractéristiques (s'appliquent aux membres de la haute direction et à certains dirigeants clés)	<ul style="list-style-type: none"> S'il y a (i) redressement des états financiers en raison de l'inconduite d'un employé; (ii) fraude ou inconduite qui ne nécessite pas de redressement des états financiers; (iii) violation du code de conduite ou de la politique sur la violence et le harcèlement au travail; ou (iv) congédiement motivé, le conseil peut prendre les mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> exiger le remboursement de toute attribution incitative (prime en espèces, UAI, UAR, UAR réglées en nouvelles actions et options d'achat d'actions) versée à l'employé pour recouvrer les montants excédentaires qui ont été payés; réduire ou éliminer les attributions incitatives dont les droits ne sont pas acquis, ou les attributions incitatives dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été exercées, ou rajuster les versements relatifs aux UAI, aux UAR ou aux UAR réglées en nouvelles actions qui sont payables à l'employé. En cas de redressement des états financiers en raison d'une fraude ou d'une inconduite, le conseil peut, suivant la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, récupérer la totalité ou une partie de la rémunération incitative que tous les membres de la haute direction ont reçus pour recouvrer les montants excédentaires qui ont été payés. EQB n'a pas eu à récupérer de rémunération aux termes de cette politique depuis qu'elle a été adoptée.

Politique relative aux restrictions sur le nantissement, la couverture et la négociation des actions

Objectif	Assurer l'alignement des intérêts des employés et des actionnaires, et respecter les exigences de nature juridique.
Principales caractéristiques (s'appliquent à l'ensemble des employés et des administrateurs)	<ul style="list-style-type: none"> La politique vise à empêcher les administrateurs et les dirigeants de faire, directement ou indirectement, ce qui suit : (i) réaliser des ventes à découvert ou négocier des options d'achat ou des options de vente visant des actions de EQB; (ii) conclure des opérations aux fins de couverture ou de compensation d'une diminution de la valeur marchande des titres de EQB; (iii) conclure des accords relatifs au courtage qui se traduisent par des opérations de négociation pendant des périodes de restriction ou d'interdiction de négociation. De plus, il est interdit aux administrateurs et au chef de la direction de donner en nantissement des titres de EQB.

Politique en matière de propriété d'actions par les membres de la direction

Objectif	Aligner les investissements des membres de la haute direction dans les actions ordinaires et les titres équivalents de EQB avec les intérêts à long terme des actionnaires.
Principales caractéristiques (s'appliquent à tous les membres de la haute direction)	<ul style="list-style-type: none"> Aux termes de la politique, les membres de la haute direction sont tenus de respecter une exigence en matière de propriété équivalente à un multiple de leur salaire annuel. Les actions ordinaires, les UAI et les UAR dont les droits ne sont pas acquis, les UAR réglées en nouvelles actions dont les droits ne sont pas acquis ainsi que les avoirs dans le cadre de notre régime d'achat d'actions à l'intention des employés sont tous pris en compte pour déterminer le niveau de propriété. Les actions privilégiées et les reçus de souscription ne sont pas inclus dans le calcul de la propriété d'actions. Le respect de l'exigence est évalué le 15 mars de chaque année.

	<ul style="list-style-type: none"> • La valeur des avoirs des membres de la haute direction est fondée sur la valeur la plus élevée entre le coût d'acquisition ou la valeur à la date d'attribution, d'une part, et la valeur marchande à la date du respect de l'exigence, soit le 15 mars, d'autre part. • Les membres de la haute direction qui n'atteignent pas le seuil de propriété dans les délais prescrits sont tenus de prendre une ou plusieurs des mesures suivantes : (i) retenir tout produit après impôt tiré de l'exercice des options contre des actions; (ii) utiliser au moins 50 % du produit après impôt tiré de toute attribution d'UAR ou d'UAI pour acheter des actions ordinaires sur le marché libre; (iii) faire racheter ses attributions d'UAR réglées en nouvelles actions pour une contrepartie en actions au lieu de liquidités jusqu'à l'atteinte du seuil de propriété. • Les membres de la haute direction nouvellement embauchés disposent d'une période de cinq ans pour respecter l'exigence en matière de propriété d'actions; ceux qui viennent d'être promus disposent quant à eux de trois ans. • Avec prise d'effet en 2023, les membres de la haute direction seront assujettis aux exigences en matière de propriété d'actions suivantes : <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #FFD700;">Membre de la haute direction</th> <th style="background-color: #FFD700;">Multiple du salaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Président et chef de la direction</td> <td>5x (dont 10 000 actions ordinaires)</td> </tr> <tr> <td>Autres membres de la haute direction</td> <td>2x</td> </tr> </tbody> </table>	Membre de la haute direction	Multiple du salaire	Président et chef de la direction	5x (dont 10 000 actions ordinaires)	Autres membres de la haute direction	2x
Membre de la haute direction	Multiple du salaire						
Président et chef de la direction	5x (dont 10 000 actions ordinaires)						
Autres membres de la haute direction	2x						

Alignement de la rémunération sur les principes du CSF

Les principes du CSF visent à rendre plus stables et plus saines les institutions financières en les protégeant contre la prise de risques excessifs. Le tableau suivant présente l'alignement de notre programme de rémunération et de notre cadre de gouvernance sur les éléments clés des principes du CSF, notamment l'intégration de la gestion des risques à notre processus de rémunération.

	Principes du CSF	Notre alignement
Gouvernance efficace de la rémunération	Le conseil supervise activement la conception et l'exploitation du système de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité des ressources humaines et de la rémunération approuve ou recommande au conseil d'approuver les principes de rémunération de EQB, la politique, les régimes incitatifs, les versements totaux, l'acquisition des droits dans le cadre des régimes incitatifs importants et les attributions de titres de participation. • Le comité des ressources humaines et de la rémunération : <ul style="list-style-type: none"> • est entièrement composé d'administrateurs indépendants et de membres qui participent à plusieurs comités; • retient les services d'experts-conseils indépendants pour des questions liées à la rémunération; • examine le rendement des membres de la haute direction; • détermine les critères et les attributions de rémunération incitative; • supervise l'embauche, la promotion et la rémunération des membres de la haute direction; • assure une planification de la relève efficace et le développement du leadership.

	Principes du CSF	Notre alignement
	Le conseil contrôle et examine le système de rémunération afin de s'assurer que celui-ci fonctionne comme il se doit	<ul style="list-style-type: none"> Le comité des ressources humaines et de la rémunération surveille et examine le système de rémunération afin de s'assurer que celui-ci est aligné sur les principes et les pratiques en matière de gestion des risques, notamment les principes en matière de rémunération, la structure du programme de rémunération et les cibles de rendement, les résultats et les versements dans le cadre de régimes incitatifs; Le chef de la gestion des risques rend compte au comité des ressources humaines et de la rémunération de l'alignement du programme de rémunération et des pratiques en matière de rémunération sur les principes du CSF et le profil de risque de la Banque, ainsi que du rendement de la Banque comparativement au cadre de tolérance au risque.
	Les employés qui exercent des fonctions de contrôle sont rémunérés sans tenir compte des secteurs d'activité qu'ils supervisent	<ul style="list-style-type: none"> La rémunération des employés qui exercent des fonctions de contrôle (notamment au sein des services de gestion des risques, d'audit interne, de conformité et des finances) ne tient pas compte des secteurs d'activité au sein desquels ils offrent leurs services; La rémunération des employés qui exercent des fonctions de contrôle est liée au rendement global de l'entreprise et à leur rendement individuel; Le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité et le chef de la gestion des risques sont ultimement responsables de leurs employés, notamment des décisions d'embauche, des examens du rendement et de la rémunération; Le président du comité d'audit recommande la rémunération de l'auditeur en chef.
Alignement efficace de la rémunération sur une prise de risque prudente	La rémunération est rajustée pour tenir compte de tous les types de risques	<ul style="list-style-type: none"> Il existe des responsabilités standards relativement aux risques et aux comportements d'observation intégrées dans les évaluations du rendement pour tous les membres de la haute direction; Notre rémunération ICT est fondée sur le rendement financier de la Banque et comprend un élément discrétionnaire fondé sur les objectifs stratégiques de la Banque; En soutien de l'approbation par le comité des ressources humaines et de la rémunération du coefficient financier pour déterminer le versement de la rémunération ICT annuelle, le chef de la gestion des risques présente son évaluation du rendement de la Banque comparativement au cadre de tolérance au risque; Le seuil et la cible de la rémunération incitative, ainsi que les niveaux de rendement maximaux sont examinés par le comité des ressources humaines et de la rémunération et sont établis en fonction de multiples perspectives, dont le rendement passé, le budget, le plan stratégique et des facteurs externes.
	La rémunération versée tient compte des risques encourus	<ul style="list-style-type: none"> La rémunération incitative liée au rendement est établie en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs; La rémunération incitative à court terme est établie en fonction de l'atteinte d'objectifs préétablis, de cibles et de pourcentages maximaux du salaire de base selon le niveau hiérarchique de l'employé, sans attributions minimales ni garanties de primes; Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster le facteur de versement lorsque le facteur calculé fondé sur les mesures de rendement employées ne reflète pas toutes les considérations pertinentes, en tenant compte des événements importants et des circonstances importantes (notamment un ralentissement important du rendement financier ou des événements qui sont indépendants de la volonté de la direction), y compris la possibilité de ramener le versement de rémunération ICT à zéro; La rémunération incitative versée à l'ensemble des employés peut être annulée si un employé démissionne ou s'il est mis fin à son emploi pour un motif valable;

Principes du CSF	Notre alignement
	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération incitative des membres de la haute direction peut faire l'objet d'une récupération ou d'une annulation par suite d'une fraude intentionnelle ou d'une inconduite volontaire; • Le chef de la gestion des risques examine les programmes de rémunération pour s'assurer qu'ils sont alignés sur la tolérance au risque de EQB; • Les versements incitatifs garantis sur plusieurs années ne sont pas autorisés. Des attributions uniques peuvent être octroyées de façon sélective à l'embauche de nouveaux employés pour compenser la perte de revenus découlant de la rémunération différée à laquelle ils ont renoncé auprès d'un ancien employeur.
Les calendriers de versement de la rémunération tiennent compte de l'horizon temporel des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Notre programme de rémunération est conçu pour aligner le comportement des membres de la haute direction qui ont une influence sur l'exposition aux risques de la Banque sur notre tolérance aux risques. Une tranche importante de la rémunération d'un membre de la haute direction lui est versée sous forme d'attributions incitatives à long terme afin de s'assurer que sa rémunération est alignée sur l'horizon temporel des risques et de l'inciter davantage à créer de la valeur à long terme; • Les exigences en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction sont alignées sur les intérêts des actionnaires; • Il est interdit aux employés de réaliser des opérations de couverture relativement aux actions de EQB.
La combinaison de liquidités, de titres de participation et des autres formes de rémunération doit tenir compte des risques	<ul style="list-style-type: none"> • La proportion de la rémunération fondée sur des titres de participation augmente selon l'ancienneté; • Le fait qu'une tranche importante de la rémunération soit soumise à des dispositions en matière d'acquisition des droits et puisse être réduite ou annulée à l'échéance permet au comité des ressources humaines et de la rémunération de veiller à ce que, au fil du temps, la rémunération réellement versée tienne compte du rendement rajusté en fonction des risques; • Les attributions incitatives ne peuvent être cédées.

Politiques et pratiques de saine gouvernance

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a adopté certaines pratiques de gouvernance en matière de rémunération qui, à notre avis, sont conformes aux pratiques exemplaires et aux orientations réglementaires, appuient nos objectifs d'entreprise et sont alignées sur les intérêts des actionnaires.

Rémunération au rendement	
Rémunération en fonction du rendement	Nous évaluons le rendement des membres de la haute direction visés par rapport aux objectifs qui sous-tendent nos stratégies commerciales axées sur une croissance durable à court, à moyen et à long termes, lesquelles tiennent compte de notre tolérance au risque.
Tranche importante de la rémunération « conditionnelle » et fondée sur le rendement	En moyenne, une tranche de 65 % de la rémunération directe cible des membres de la haute direction visés est conditionnelle, ce qui se traduit par une forte corrélation entre la rémunération et le rendement.
Acquisition des droits à long terme	Les droits rattachés à une tranche importante de la rémunération sont acquis dans un horizon de trois ou quatre ans (les options viennent à échéance après sept ans et, à compter de 2023, après dix ans), conformément à nos principes en matière de rémunération.
Composition des mesures incitatives à long terme	Nous misons sur une combinaison équilibrée d'options d'achat d'actions, d'UAR et d'UAR (et d'UAR réglées en nouvelles actions en remplacement des UAR à compter des attributions de 2023 – se reporter à la page 85).

Pouvoir discrétionnaire du comité des ressources humaines et de la rémunération	Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut exercer son jugement éclairé lorsqu'ils formulent ses recommandations relatives à la rémunération définitive au conseil pour faire en sorte que les résultats tiennent adéquatement compte des risques et d'éventuelles circonstances imprévues au cours de l'année.
Gouvernance et gestion des risques en matière rémunération	
Encadrement de la gouvernance	Le comité des ressources humaines et de la rémunération aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités en ce qui a trait à l'encadrement de la rémunération, notamment la rémunération des membres de la haute direction.
Vote consultatif sur la rémunération	Depuis cette année, les actionnaires sont invités à voter sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.
Avis indépendant externe	Le comité des ressources humaines et de la rémunération fait appel aux services d'un expert-conseil en rémunération indépendant, qui lui fournit un point de vue externe sur les pratiques exemplaires du marché en matière de conception et de gouvernance de la rémunération, ainsi qu'un avis objectif sur la rémunération des membres de la haute direction en fonction du rendement de EQB et de la conjoncture du marché.
Respect des principes et des normes du CSF	Notre approche en matière de gestion des risques liés à la rémunération respecte les principes et les normes du Conseil de stabilité financière (le « CSF »).
Dispositions en matière de récupération	Pour assurer un juste équilibre entre les risques et le rendement, il existe des dispositions en matière de récupération pour traiter les cas d'inconduite chez les membres de la haute direction, les situations où les membres de la haute direction exercent leurs activités de manière inappropriée ou les cas d'erreur ou d'anomalie importante dans les résultats financiers.
Politique anti-couverture	Les membres de la haute direction ne sont pas autorisés à utiliser des opérations de couverture pour amoindrir les risques liés à nos programmes de rémunération.
Interdiction de modification du prix des options d'achat d'actions	Le prix des options d'achat d'actions ne peut être modifié sans l'approbation des actionnaires.
Exigences en matière de propriété d'actions	Pour assurer une cohérence entre la rémunération des membres de la haute direction et l'horizon temporel des risques et pour motiver les membres de la haute direction à créer de la valeur à long terme, ceux-ci sont tenus d'atteindre et de maintenir un certain niveau de participation dans EQB.
Plafonds des versements dans le cadre des régimes incitatifs	Les versements de rémunération ICT annuels sont plafonnés à 150 % du rendement cible, et les versements dans le cadre du régime d'UAR sont plafonnés à 125 % du rendement cible (mais ils passeront à 150 % du rendement cible avec les attributions d'UAR réglées en nouvelles actions en 2023).
Critères relatifs au groupe de comparaison et application	Nous utilisons un groupe de comparaison formé de sociétés de services financiers canadiennes pour établir des niveaux de rémunération cible concurrentiels. Pour valider nos décisions en matière de rémunération, nous examinons également des données provenant d'études sur la rémunération au sein du secteur des services financiers en général.
Changement de contrôle prévoyant une disposition à double condition	Les droits rattachés aux attributions fondées sur des actions sont acquis seulement en cas de changement de contrôle prévoyant une disposition à double condition.

Compte tenu de ce qui précède, le comité des ressources humaines et de la rémunération est d'avis que la politique en matière de rémunération de EQB et son programme de rémunération ne favorisent pas les risques susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur EQB.

Processus décisionnel lié à la rémunération

Nos décisions en matière de rémunération s'appuient sur des principes de rémunération et sur une analyse comparative du marché. Le graphique suivant illustre le processus décisionnel lié à la rémunération qu'applique le comité des ressources humaines et de la rémunération :



1. Établir la rémunération cible

L'ensemble de la rémunération directe cible de tous les membres de la haute direction fait l'objet d'un examen tous les deux ans. Le chef de la direction recommande au comité des ressources humaines et de la rémunération le niveau et la composition des cibles de rémunération des autres membres de la haute direction. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a le pouvoir discrétionnaire d'adopter ou de modifier les recommandations du chef de la direction, et il fait appel à son expert-conseil en rémunération pour l'aider à évaluer les recommandations. EQB a comme principe d'élaborer la composition de la rémunération cible et un programme de rémunération global pour chaque membre de la haute direction visé en les positionnant dans une fourchette concurrentielle de la médiane des données sur le marché, à moins que le comité des ressources humaines et de la rémunération détermine qu'un écart par rapport à la médiane est nécessaire en s'appuyant sur des facteurs comme le rendement individuel, l'expérience pertinente, le nombre d'années de service, les questions d'équité interne et les exigences relatives au maintien en poste. La rémunération réellement versée ou gagnée dépend principalement du rendement de l'entreprise, de l'appréciation du cours des actions et du rendement individuel.

Le marché du recrutement des membres de la haute direction de EQB couvre le secteur des services financiers et d'autres secteurs d'activité. Le recours à un seul groupe de comparaison pour les besoins de l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction est difficile en raison de la structure, de la taille et de la portée de EQB, ainsi que de l'imprécision inhérente à la comparaison des rôles et des responsabilités d'un poste au sein de EQB avec les postes correspondants au sein du groupe de comparaison. C'est pourquoi nous avons recours à une approche globale qui tient compte des données du groupe de comparaison, de données d'études et de facteurs propres au poste pour veiller à offrir une rémunération concurrentielle.

Choix du groupe de comparaison

En 2020, le comité des ressources humaines et de la rémunération a confié à Meridian le mandat d'effectuer un examen complet du groupe de comparaison. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a utilisé les critères de sélection des sociétés comparables suivants, lesquels sont en vigueur depuis 2020 :

- Sociétés ouvertes canadiennes du secteur des services financiers, à l'exception des sociétés de gestion d'actifs.
- Sociétés dont les paramètres financiers se situent entre 0,33 x et 3x les actifs et les revenus de EQB et qui, de façon secondaire, présentent une capitalisation boursière et un nombre total d'employés similaires à EQB (selon les mêmes paramètres allant de 0,33 x à 3x), mais des sociétés qui ne sont pas incluses dans cette fourchette ont également été prises en considération.

- D'autres sociétés ont également été prises en considération selon différents facteurs, notamment les sociétés qui exercent des activités similaires, les sociétés qui livrent concurrence à EQB sur le plan du recrutement ou des activités, les sociétés considérées comme des sociétés comparables par les analystes et les sociétés membres de groupes de comparaison utilisés par d'autres institutions du secteur financier au Canada.

Le comité examine le groupe de comparaison tous les deux ans pour s'assurer que les sociétés qui en font partie demeurent pertinentes. Meridian a réalisé un autre examen en 2022, ce qui a donné lieu à l'ajout d'une société comparable (Groupe TMX Limitée) au groupe de comparaison à la suite de la fermeture de la Banque Concentra, pour tenir compte de la plus grande taille de EQB en ce qui a trait aux actifs.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a fondé ses décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction pour 2022 sur le groupe de comparaison suivant. Le groupe de comparaison reflète la taille, la portée et les caractéristiques des activités de EQB, ainsi qu'un positionnement des revenus, des actifs et de la capitalisation boursière autour de la médiane du groupe de comparaison.

Groupe de comparaison

ATB Financial	Home Capital Group Inc.
Banque canadienne de l'Ouest	Banque HSBC Canada
Groupe Co-operators limitée	Banque Laurentienne du Canada
Société financière Definity	Sagen MI Canada Inc.
ECN Capital Corp.	Groupe TMX Limitée
First National Financial Corp.	

Références secondaires

EQB examine également les données provenant d'études sur la rémunération au sein du secteur des services financiers en général. Ces renseignements servent de point de validation additionnel dans le cadre de la prise de décision en matière de rémunération. De plus, EQB examine les données provenant des banques d'importance systémique intérieure (BISI)* en ce qui a trait au mode de rémunération et aux politiques en matière de gouvernance (mais non pas relativement à l'échelle de rémunération des membre de la haute direction visés).

* Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération estime que les comparaisons du rendement sont plus pertinentes lorsqu'elles reposent sur un groupe de comparaison en fonction du rendement composé de banques et de sociétés de financement hypothécaire canadiennes, dont les BISI. Toutefois, les six BISI sont de taille beaucoup plus grande que EQB et ne peuvent donc pas être utilisées pour les besoins de l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction. De plus, le marché du recrutement des membres de la haute direction ne se limite pas aux banques et inclut des sociétés de services financiers de taille appropriée hors du secteur bancaire.

2. Établir des objectifs de rendement collectifs et individuels

Le comité des ressources humaines et de la rémunération établit des objectifs de rendement de l'entreprise et des objectifs de rendement individuels pour les besoins de la rémunération. Les objectifs de rendement de l'entreprise sont fondés sur des cibles de rendement financier à moyen terme et des objectifs stratégiques non financiers qui ont reçu l'approbation du conseil. Les objectifs de rendement individuel reposent notamment sur des initiatives stratégiques et des objectifs en matière de leadership, et ils ciblent la production de résultats stratégiques qui sont dans l'intérêt des employés, des clients et des investisseurs. Le comité des ressources humaines et de la rémunération fixe des niveaux de rémunération cible pour chaque membre de la haute direction à partir du processus d'analyse

comparative et d'évaluation décrit ci-dessus. De plus, le chef des ressources humaines et l'expert-conseil en rémunération indépendant prêtent main-forte au comité des ressources humaines et de la rémunération et lui fournissent des données sur le marché pertinentes et d'autres renseignements, à la demande du comité, pour permettre à celui-ci de prendre des décisions éclairées.

3. Évaluer le rendement par rapport aux objectifs

Après la fin de l'exercice, le chef de la direction remet au comité des ressources humaines et de la rémunération son évaluation du rendement des membres de la haute direction et formule des recommandations touchant les attributions de rémunération incitative. Le chef de la direction procède également à l'auto-évaluation de son rendement. Le comité des ressources humaines et de la rémunération évalue ensuite le rendement de EQB par rapport aux objectifs de rendement de l'entreprise ainsi que le rendement individuel des membres de la haute direction en ce qui a trait aux initiatives stratégiques et aux objectifs de leadership.

4. Déterminer le montant des attributions en fonction du rendement

En tenant compte de l'atteinte des objectifs de l'entreprise et des objectifs individuels, le comité des ressources humaines et de la rémunération détermine la rémunération ICT attribuée à chaque membre de la haute direction pour l'exercice. Le comité des ressources humaines et de la rémunération détermine également les attributions de rémunération ICT des membres de la haute direction visés pour le prochain exercice. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a le pouvoir discrétionnaire de modifier la rémunération incitative, tel qu'il est décrit à la rubrique « Pouvoir discrétionnaire » à la page 84.

Éléments de la rémunération totale

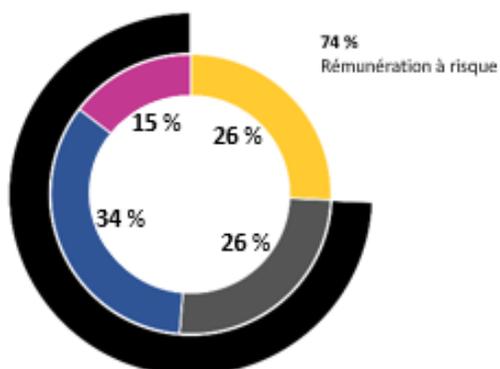
Le programme de rémunération de EQB est conçu pour soutenir notre stratégie, rémunérer nos membres de la haute direction pour leur rendement et être concurrentiel sur le marché. Le programme comprend des éléments de rémunération directe (tels que le salaire de base), une rémunération variable ainsi que des éléments de rémunération indirecte tels que les avantages sociaux à l'intention des employés qui favorisent le bien-être de tous les employés et de leur famille. Le tableau suivant présente les différents éléments de la rémunération.

Élément	Caractéristiques / objectif	Période de rendement
Rémunération directe totale annuelle		
Salaire de base fixe	<ul style="list-style-type: none"> Le niveau de la rémunération de base est déterminé en évaluant la responsabilité et la portée du poste du membre de la haute direction, l'expérience antérieure, l'étendue des connaissances et le rendement. Il tient compte de la valeur concurrentielle sur le marché du poste comparativement aux pairs. Il est versé en espèces. 	S.O.
Rémunération variable (rémunération au risque)		
Rémunération incitative à court terme	<ul style="list-style-type: none"> Elle offre une attribution en espèces annuelle fondée sur le rendement individuel et le rendement de l'entreprise. 	1 an
Rémunération incitative à long terme		
Unités d'actions incessibles	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération incitative différée qui aligne la rémunération du membre de la haute direction sur l'expérience des actionnaires à moyen terme. 	Les droits rattachés aux UAI sont acquis en bloc après 3 ans.

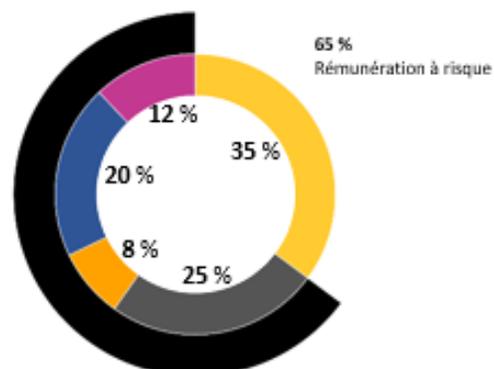
Élément	Caractéristiques / objectif	Période de rendement
Rémunération directe totale annuelle		
<p>Unités d'actions attribuées en fonction du rendement</p> <p>Options d'achat d'actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAI sont versées en espèces en fonction du cours des actions de EQB. • La rémunération incitative différée en fonction du rendement récompense les membres de la haute direction pour la création de valeur durable pour les actionnaires en fonction du RTA relatif. • Les UAR sont versées en espèces en fonction du cours des actions de Equitable et du rang du RTA. • Rémunération incitative différée et fondée sur le rendement visant à motiver les membres de la haute direction à créer de la valeur durable pour les actionnaires à long terme. • La valeur dépend du cours des actions au moment de l'exercice et la valeur n'est maintenue que si le cours des actions de EQB augmente. 	<p>Les droits rattachés aux UAR sont acquis en bloc à la fin d'une période de rendement de 35 mois.</p> <p>7 ans (les droits rattachés aux options sont acquis en tranches égales sur 4 ans). Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, les options d'achat d'actions auront une durée de 10 ans.</p>
<p>Unités de nouvelles actions (les « unités de nouvelles actions ») (prise d'effet le 1^{er} janvier 2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UAI et UAR réglées en nouvelles actions (les « UAI réglées en nouvelles actions » et les « UAR réglées en nouvelles actions », respectivement) attribuées dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions de EQB (le « régime d'achat d'unités de nouvelles actions ») qui a été approuvé par les actionnaires en 2022. • Veuillez vous reporter à la rubrique « Attributions incitatives à long terme de 2023 » pour obtenir une description de la conception du régime d'UAR réglées en nouvelles actions pour 2023. • À compter de 2023, des UAR réglées en nouvelles actions sont attribuées en remplacement des UAR. Aucune UAI réglée en nouvelles actions n'a été attribuée. 	<p>50 % des droits rattachés aux UAR réglées en nouvelles actions sont acquis en bloc après 3 ans, et les droits restants sont acquis en bloc après 4 ans, sous réserve de conditions de rendement.</p>
Rémunération indirecte		
<p>Avantages sociaux collectifs</p> <p>RAAE, RER collectif et RPDB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ils visent à favoriser la santé et le bien-être de tous les employés. • Les membres de la haute direction ont des évaluations annuelles complètes de leur santé. • Le RER collectif et le RPDB aident les employés à financer leur retraite. 	

Composition de la rémunération directe totale cible

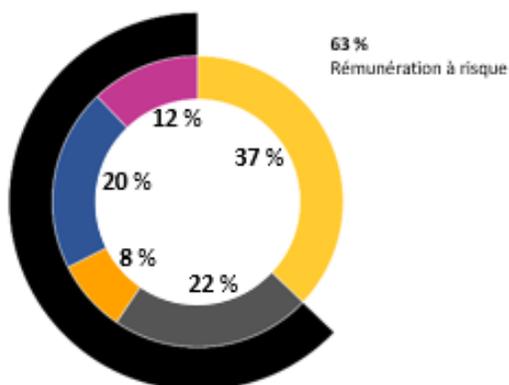
Président et chef de la direction



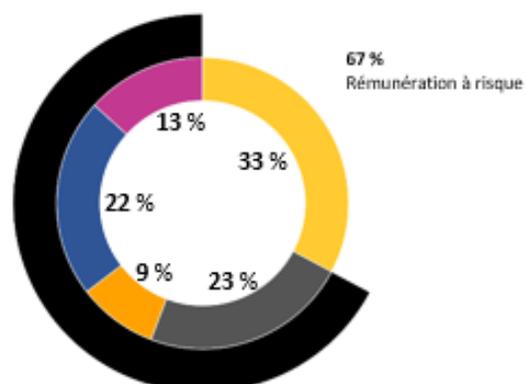
Premier vice-président et chef des finances



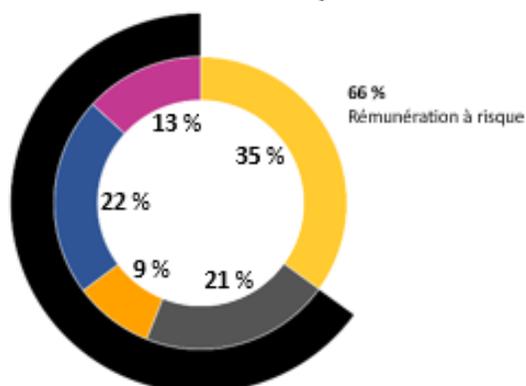
Premier vice-président et chef de la gestion des risques



Première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers



Premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises



■ Salaire
 ■ Mesures incitatives à court terme
 ■ UAI
 ■ UAR
 ■ Options

Salaire de base

EQB est d'avis qu'un salaire de base concurrentiel représente un élément essentiel du programme de rémunération général qui est nécessaire pour recruter et conserver des membres de la haute direction compétents. Les salaires de base des membres de la haute direction sont passés en revue annuellement en tenant compte du niveau de responsabilité du membre de la haute direction et de l'étendue du poste, des responsabilités supplémentaires ou des responsabilités de surveillance qui lui incombent, des données relatives à la concurrence sur le marché, de l'équité interne, de la conjoncture du marché en général et des risques liés au maintien des effectifs, ainsi que du rendement individuel. Les salaires des membres de la haute direction sont analysés aux deux ans comparativement aux données fournies par l'expert-conseil en rémunération des membres de la haute direction du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Les salaires de base des membres de la haute direction visés pour 2023 ont été rajustés comme suit :

Décisions liées au salaire de base en 2023 et en 2022

	2023 (\$)	Augmentation (%) (2023-2022)	2022 (\$)
Andrew Moor	780 000	0 %	780 000
Chadwick Westlake	535 000	4 %	515 000
Mahima Poddar	460 000	23 %	375 000
Ron Tratch	395 000	4 %	380 000
Darren Lorimer	400 000	14 %	350 000

Veuillez consulter le résumé de la rémunération des membres de la haute direction visés ci-dessous pour obtenir des précisions.

Attributions incitatives à court terme

L'attribution de rémunération ICT est conçue pour récompenser l'atteinte d'objectifs commerciaux à court terme en versant une prime en espèces annuelle. Cet élément de la rémunération est calculé en fonction du rendement individuel et du rendement de l'entreprise.

En ce qui concerne les membres de la haute direction visés, l'attribution cible est fondée sur un pourcentage du salaire de base des membres de la haute direction. L'attribution réelle au cours d'une année donnée variera puisqu'elle est liée au rendement financier et opérationnel de EQB ainsi qu'au rendement individuel du membre de la haute direction au cours de l'année.

Les attributions de rémunération ICT sont déterminées en fonction de deux variables, soit le rendement de l'entreprise et le rendement individuel. Une fourchette initiale allant de 0 % à 137 % des cibles (tel qu'il est décrit plus en détail ci-dessous) est déterminée à partir d'indicateurs de rendement d'ordre stratégique et financier. Le pointage du rendement de l'entreprise devient la valeur de base de l'ensemble des paiements effectués aux membres de la haute direction visés et aux autres participants aux régimes. Ce pointage est ensuite rajusté à la hausse ou à la baisse pour chaque personne en la multipliant par un coefficient individuel. Le montant définitif de l'attribution varie de 0 % à 150 % de la cible.

Rendement de l'entreprise

Chaque année, le conseil approuve les mesures de rendement financier de l'entreprise devant être incluses dans la carte de pointage. Il établit les niveaux de rendement seuil, cible et maximum de chacune des mesures pour les aligner sur les occasions de versement. Ces cibles sont établies d'après le plan d'affaires de EQB et le contexte d'exploitation.

En 2022, les mesures du rendement financier de l'entreprise étaient pondérées également comme suit :

- bénéfice par action dilué (le « BPA dilué »);
- rendement des capitaux propres (le « RCP »);
- ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de la Banque.

Ces mesures du rendement financier de l'entreprise sont décrites et déclarées dans le rapport de gestion de 2022 de EQB, que vous pouvez consulter à l'adresse www.sedar.com et sur notre site Web à l'adresse www.equitablebank.ca.

Le pointage du rendement de l'entreprise est déterminé en fonction des résultats réels de chacune des mesures du rendement financier et sous réserve d'une modification par l'addition ou la soustraction d'un maximum de 20 % en fonction de l'évaluation du rendement à la fin de l'exercice comparativement aux objectifs stratégiques prédéterminés par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le pointage de rendement de l'entreprise maximal global est plafonné à 1,37x (minimum = 0x), soit un niveau qui reflèterait un pointage de 1,17x pour un rendement financier de l'entreprise exceptionnel, majoré de 20 points supplémentaires en ce qui a trait aux objectifs stratégiques.

Il importe de souligner que les cibles sont établies chaque année en fonction du budget approuvé et du plan d'exploitation, lequel est élaboré à la suite d'une évaluation de l'environnement commercial et orienté par les objectifs commerciaux à moyen et à long termes de EQB.

Rendement individuel

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine des cibles de rendement individuel pour le chef de la direction en fonction des initiatives commerciales et stratégiques à long terme de EQB ainsi que des objectifs liés au leadership, et les recommande au conseil aux fins d'approbation. La valeur de l'attribution de rémunération ICT du chef de la direction peut varier en fonction du rendement comparativement aux mesures de rendement financier de EQB et à la réalisation des initiatives stratégiques et des objectifs liés au leadership. Les objectifs de rendement individuel pour l'ensemble des autres membres de la haute direction visés sont étudiés puis approuvés par le chef de la direction, en collaboration avec chaque membre de la haute direction visé. Les objectifs varient selon les rôles et les responsabilités de chacun.

À la fin de l'exercice, le chef de la direction fait un résumé du rendement de tous ses subalternes directs aux fins d'examen et d'évaluation par le comité des ressources humaines et de la rémunération. Le pointage de rendement individuel est déterminé en fonction d'une évaluation du rendement comparativement aux objectifs prédéterminés.

Le pointage de rendement individuel maximal est plafonné à 1,3x (minimum = 0), soit un niveau qui reflète un rendement individuel exceptionnel et l'apport aux objectifs de EQB.

Le versement définitif de rémunération ICT pour chaque employé est ensuite fondé sur une combinaison du pointage de rendement de l'entreprise pour l'exercice et du pointage de rendement individuel.

Attributions cibles de rémunération ICT des membres de la haute direction visés pour 2022 et 2023 (pourcentage du salaire de base)

Pour la période de rendement relative à 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé les attributions cibles de rémunération ICT des membres de la haute direction visés suivantes :

	Cible pour 2022	Cible pour 2023
Andrew Moor	100 %	100 %
Chadwick Westlake	70 %	70 %
Mahima Poddar	70 %	70 %
Ron Tratch	60 %	60 %
Darren Lorimer ¹	60 %	70 %

1. Les attributions de rémunération ICT en faveur de M. Lorimer ont été ajustées en prenant compte des données de référence sur la rémunération fournies par Meridian en 2021, de même que des structures salariales des membres de la haute direction en poste.

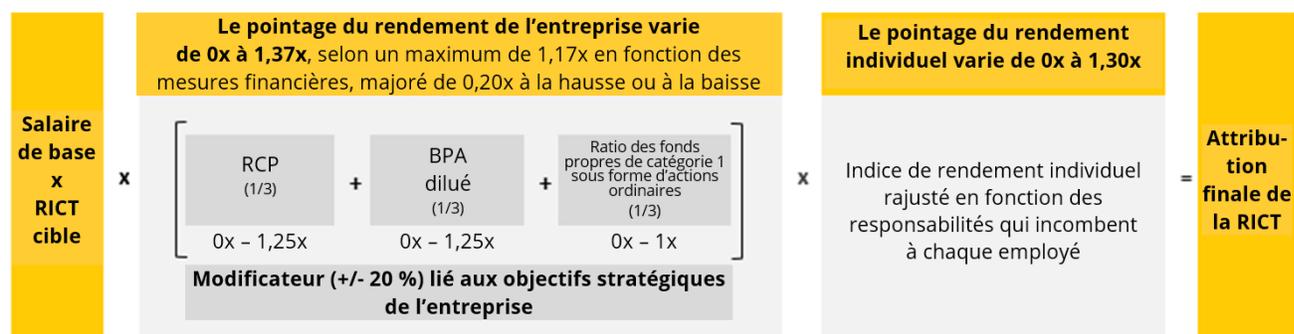
La fourchette des attributions de rémunération ICT de chacun des membres de la haute direction visés pour 2022 était la suivante (pourcentage du salaire de base).

	Seuil	Cible	Maximum
Andrew Moor	0 %	100 %	150 %
Chadwick Westlake	0 %	70 %	105 %
Mahima Poddar	0 %	70 %	105 %
Ron Tratch	0 %	60 %	90 %
Darren Lorimer	0 %	60 %	90 %

0

Méthode de calcul des attributions ICT

Le graphique suivant illustre le mode de calcul des attributions ICT.



POURQUOI LE RCP?

Il s'agit d'une mesure de notre capacité à générer des rendements pour les actionnaires

POURQUOI LE BPA DILUÉ?

Il s'agit d'une mesure de la rentabilité fondée sur l'augmentation du revenu net généré pour les actionnaires

POURQUOI LE RATIO DES FONDS PROPRES DE CATÉGORIE 1 SOUS FORME D'ACTIONNAIRES ORDINAIRES?

Il s'agit d'une mesure de la solidité financière fondée sur le risque qui témoigne de la capacité à équilibrer le risque et le rendement, d'absorber les chocs et de protéger les déposants

Pouvoir discrétionnaire

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est d'avis que, bien que le rendement financier soit un facteur déterminant dans l'établissement de l'attribution de rémunération ICT, une application rigoureuse de formules pourrait donner des résultats inattendus. Par conséquent, le comité des ressources humaines et de la rémunération se réserve le pouvoir discrétionnaire de rajuster les attributions de rémunération ICT en fonction de certains facteurs qualitatifs, tels que des circonstances atténuantes ou des événements imprévus qui pourraient s'être produits au cours de l'exercice qui sont indépendants de la volonté de la direction et qui auraient nuit à la capacité d'un membre de la haute direction d'atteindre ou de surpasser ses objectifs initiaux, de nouveaux objectifs qui auraient été convenus d'un commun accord en cours d'exercice ou des modifications apportées aux objectifs fixés sur le plan individuel ou à l'échelle du service ou de l'entreprise. Si les circonstances l'exigent, le montant total de l'attribution de rémunération ICT peut être rajusté à la hausse jusqu'au maximum ou à la baisse jusqu'à zéro. Conformément à la règle, on s'attend à ce que le pouvoir discrétionnaire soit exercé peu fréquemment, symétriquement et uniquement lorsqu'il est nécessaire de l'exercer pour tenir compte de circonstances exceptionnelles. Le comité n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire à l'égard des versements de rémunération ICT liés au rendement financier pour 2022. Le comité des ressources humaines et de la rémunération doit passer en revue certains éléments du régime (à savoir, les modificateurs stratégiques et les notes de rendement) et exercer son pouvoir discrétionnaire à leur égard.

Carte de pointage du rendement de l'entreprise pour 2022

En février 2022, le comité des ressources humaines et de la rémunération a passé en revue et approuvé les cibles et les fourchettes de rendement pour chacune des mesures incitatives annuelles.

Cinq objectifs stratégiques orientent notre rendement d'entreprise, soit la croissance des actifs clés, l'établissement de solides relations avec les clients, la démonstration d'une approche disciplinée d'affectation du capital, l'amélioration de nos capacités au chapitre de l'expérience numérique et le développement du capital humain de l'entreprise.

En février 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a examiné le rendement financier ajusté de 2022 de EQB par rapport aux cibles du BPA, du RCP et du ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires et a établi un coefficient de rendement de l'entreprise de 1,22x comme suit :

Facteur de rendement	Cible pour 2022 ¹	Résultat réel en 2022	Pointage du rendement de l'entreprise
Bénéfice par action	8,94 \$	9,17 \$	pondération de 1/3 x un pointage de 1,18
Rendement des capitaux propres	15,38 %	15,66 %	pondération de 1/3 x un pointage de 1,22
Ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires	≥ 13 %	13,7 %	pondération de 1/3 x un pointage de 1,0
Pointage du rendement financier total en 2021			1,12
Objectifs stratégiques			10 %
Pointage du rendement de l'entreprise total en 2022			1,22x

1. Pour atteindre la cible de rendement sur les mesures du BPA et du RCP, le pointage du rendement de l'entreprise correspond à 1,1x. Pour atteindre la cible de rendement sur le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires, le pointage du rendement de l'entreprise correspond à 1,0x.

Les attributions de rémunération ICT pour les membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction, ont été approuvées par le comité des ressources humaines et de la rémunération en février 2023. L'attribution de rémunération ICT pour le chef de la direction a été approuvée par l'ensemble du conseil, toujours en février 2023. Les pointages du rendement individuel ont également été élaborés. Veuillez vous reporter au profil de chaque membre de la haute direction visé ci-dessous pour obtenir une description de son rendement individuel.

	Salaire de base en 2022	RICT cible (% du salaire de base) (A)	Pointage du rendement de l'entreprise pour 2022 (B)	Coefficient individuel pour 2022 (C)	RICT calculée (A x B x C)	RICT maximale	RICT octroyée (% du salaire de base)
Andrew Moor	780 000 \$	780 000 \$ (100 %)	1,22	1,23	1 170 468 \$	1 170 000 \$	1 166 000 \$ (149 %) \$
Chadwick Westlake	515 000 \$	360 500 \$ (70 %)	1,22	1,23	540 966 \$	540 750 \$	540 000 \$ (105 %) \$
Mahima Poddar	375 000 \$	262 500 \$ (70 %)	1,22	1,20	384 300 \$	393 750 \$	383 000 \$ (102 %) \$
Ron Tratch	380 000 \$	228 000 \$ (60 %)	1,22	1,15	319 884 \$	342 000 \$	320 000 \$ (84 %) \$
Darren Lorimer	350 000 \$	210 000 \$ (60 %)	1,22	1,18	302 316 \$	315 000 \$	303 000 \$ (87 %) \$

Attributions incitatives à long terme

La rémunération incitative à long terme se veut prospective et vise à récompenser les membres de la haute direction et les autres employés admissibles pour la création d'un rendement soutenu sur une période de trois à sept ans (à compter des attributions ILT de 2023), et renforce l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction et des intérêts à long terme des actionnaires. Le montant réel réalisé pourrait être supérieur ou inférieur au montant à la date d'attribution selon le rendement financier et le cours des actions de EQB au cours des trois prochaines années, dans le cas des UAI et des UAR, et des sept prochaines années, dans le cas des options (des 10 prochaines années, à compter du 1^{er} janvier 2023). Toutes les attributions de rémunération ILT sont octroyées par le conseil sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération.

La rémunération ILT est composée d'UAI, d'UAR (d'UAR réglées en nouvelles actions à compter des attributions de 2023) et d'options. Elle permet à EQB d'augmenter la propriété de participations par les membres de la haute direction ainsi que de recruter et de maintenir en poste des membres de la haute direction clés. La rémunération ILT est administrée par le comité des ressources humaines et de la rémunération, qui recommande au conseil les attributions de rémunération ILT pour les membres de la haute direction après avoir considéré les données de l'analyse comparative du groupe de comparaison fournies par l'expert-conseil en rémunération des membres de la haute direction du comité des ressources humaines et de la rémunération, le rendement et l'expérience du membre de la haute direction ainsi que les responsabilités du poste.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, EQB a attribué des unités de nouvelles actions aux membres de la haute direction sous forme d'UAR réglées en nouvelles actions dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions adopté en 2022. Les modifications apportées à la conception des mesures incitatives à long terme relativement aux attributions de 2023 sont décrites à la rubrique « Attributions incitatives à long terme de 2023 » à la page 89.

Attributions d'unités d'actions incessibles

Les UAI alignent les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires sur la croissance du rendement des actions. La période d'acquisition des droits favorise le maintien en poste des membres de la haute direction, ce qui permet à EQB d'être en meilleure position pour réaliser sa stratégie à long terme.

Chaque UAI représente une action ordinaire théorique et génère des dividendes théoriques, qui sont réinvestis sous forme d'UAI supplémentaires au moment où des dividendes en espèces sont versés sur les actions ordinaires de EQB.

Le nombre d'UAI attribuées est établi à la date d'attribution en divisant la valeur de l'attribution cible (en fonction d'un pourcentage du salaire de base) par le cours moyen pondéré d'une action ordinaire de EQB sur cinq jours ayant précédé la date d'attribution.

Versements d'UAI et acquisition des droits

Les droits rattachés aux UAI sont acquis le 15 décembre de troisième année civile suivant l'année civile au cours de laquelle les UAI ont été attribuées (l'« acquisition des droits en bloc »). Le montant reçu dépend du nombre d'unités dont les droits sont acquis (y compris l'octroi initial et les UAI supplémentaires acquises à titre d'équivalents de dividendes) et du cours de nos actions au moment de l'acquisition des droits.

- Les droits rattachés aux unités dont les droits sont acquis sont convertis en liquidités en utilisant le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX au cours la période de cinq jours de bourse consécutifs ayant précédé la date d'acquisition des droits;
- Les versements sont faits au plus tard le 31 décembre de l'exercice au cours duquel les droits rattachés aux unités ont été acquis et des retenues d'impôt s'appliquent. Les participants doivent être des employés de EQB au moment de l'acquisition des droits pour recevoir le versement en espèces.

Versement des attributions d'UAI en 2020

Les droits rattachés aux UAI attribuées aux membres de la haute direction visés le 4 mars 2020, en fonction de leur rendement en 2019, ont été acquis le 15 décembre 2022.

Le prix à l'acquisition des droits correspondait au cours moyen pondéré en fonction du volume sur cinq jours d'une action ordinaire de EQB à la TSX le 15 décembre 2022. La valeur de paiement des UAI reçu par les membres de la haute direction visés, avant impôts, en décembre 2022, s'établissait comme suit :

	Nombre d'UAI attribuées en 2020	Nombre d'équivalents de dividendes reçus	Nombre total d'UAI	Prix à l'acquisition des droits (\$)	Valeur de paiement des UAI à l'acquisition des droits (\$)
Andrew Moor	-	-	-	-	-
Chadwick Westlake ¹	13 640	420,60	14 060,60	59,764	840 318
Mahima Poddar	660	31,92	691,929	59,764	41 352
Ron Tratch	822	39,76	861,76	59,764	51 502
Darren Lorimer	642	31,05	673,05	59,764	40 224

1. M. Westlake s'est joint à EQB le 2 novembre 2020 et a reçu une attribution unique d'UAI d'un montant de 640 000 \$.

Unités d'actions attribuées en fonction du rendement

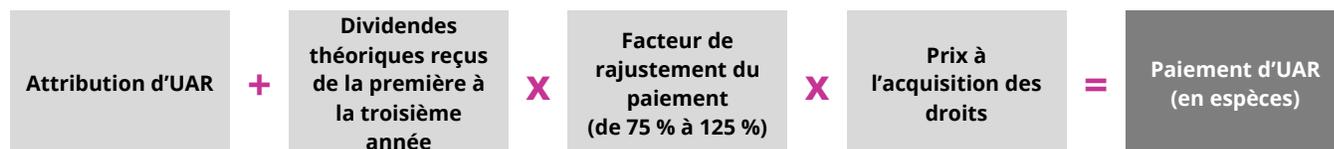
Les UAR alignent les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires en liant la croissance du rendement des actions sur une période donnée. Chaque UAR représente une action ordinaire théorique et génère des dividendes théoriques, qui sont réinvestis sous forme d'UAR supplémentaires au moment où des dividendes en espèces sont versés sur les actions ordinaires de EQB.

Le nombre d'UAR attribuées est établi à la date d'attribution en divisant la valeur de l'attribution cible (en fonction d'un pourcentage du salaire de base) par le cours moyen pondéré d'une action ordinaire de EQB sur les cinq jours ayant précédé la date d'attribution.

Versement d'UAR et acquisition des droits

Dans le cas des attributions antérieures à 2023, les droits rattachés aux UAR ont été acquis le 15 décembre à la fin d'une la période de rendement de 35 mois en fonction de notre RTA par rapport au RTA d'un groupe de banques et de sociétés de financement canadiennes comparables dont les noms figurent ci-dessous. La valeur de paiement définitif est liée au nombre d'UAR dont les droits sont acquis et au cours des actions de EQB au moment de l'acquisition des droits.

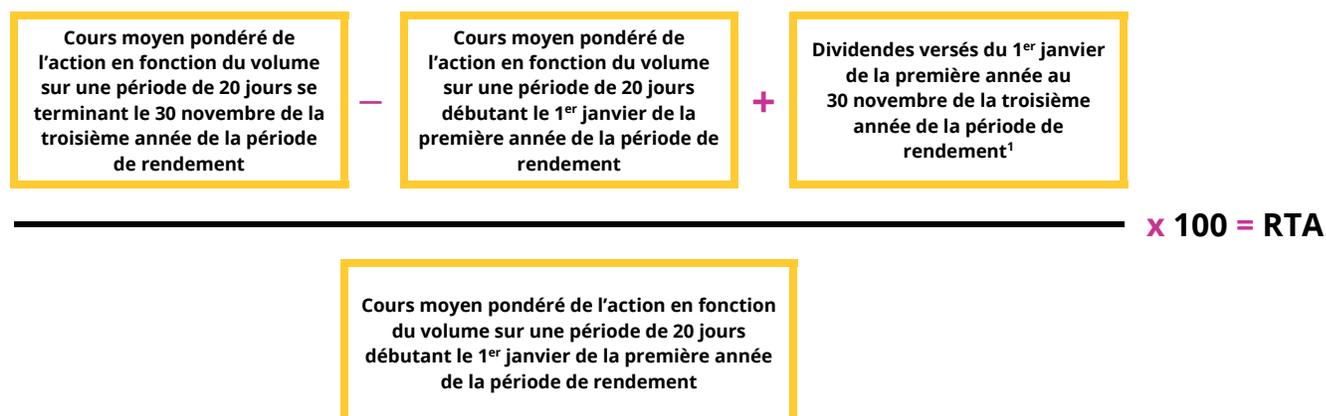
À la fin de la période de rendement relative à chaque attribution d'UAR, un coefficient de rendement (le « facteur de rajustement du paiement ») est appliqué au nombre d'UAR octroyées (majoré des dividendes théoriques réinvestis), pour déterminer le paiement définitif à la date d'acquisition des droits. La valeur de chaque action ordinaire sous-jacente à chaque UAR détenue à la date d'acquisition des droits est fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours consécutifs ayant précédé la date d'acquisition des droits. Les versements sont faits au plus tard le 31 décembre de l'exercice au cours duquel les droits rattachés aux UAR ont été acquis et des retenues d'impôt s'appliquent.



Si le RTA est négatif, le facteur de rajustement du paiement est automatiquement ramené au seuil (75 %).

Calcul du RTA et du facteur de rajustement du paiement

Le RTA est calculé en utilisant la formule indiquée ci-dessous. Le RTA de EQB obtient ensuite un rang en fonction de celui du rendement de ses pairs, ce qui détermine le facteur de rajustement du paiement qui sera utilisé pour calculer le paiement d'UAR.



1. Réinvestis à la réception, en corrélation avec les dividendes versés aux porteurs d'actions ordinaires.

Le groupe de comparaison pour déterminer le RTA pour les besoins du calcul du facteur de rajustement du paiement est le suivant :

Groupe de comparaison aux fins de l'évaluation du rendement

Banque de Montréal
 Banque Canadienne Impériale de Commerce
 Banque canadienne de l'Ouest
 Sagen MI Canada¹
 Home Capital Group Inc.
 Banque Laurentienne du Canada
 Banque Nationale du Canada
 Banque Royale du Canada
 La Banque de Nouvelle-Écosse
 La Banque Toronto-Dominion

¹ Sagen a été acquise en 2021, puis retirée du groupe de comparaison avec prise d'effet au moment de l'attribution de 2022.

Pourquoi avoir choisi ces sociétés?

Ce sont des institutions financières réglementées qui exercent des activités exposées à des risques semblables à ceux auxquels EQB est exposée

Calcul du facteur de rajustement du paiement	
RTA relatif par rapport au groupe de comparaison	Facteur de rajustement du paiement
1 ^e	125 %
2 ^e	120 %
3 ^e	115 %
4 ^e	110 %
5 ^e	105 %
6 ^e	100 %
7 ^e	95 %
8 ^e	90 %
9 ^e	85 %
10 ^e	80 %
11 ^e	75 %

Versement des attributions d'UAI en 2020

Les droits rattachés aux UAR attribuées aux membres de la haute direction visés le 4 mars 2020 ont été acquis le 15 décembre 2022. En ce qui concerne ces UAR, la valeur de paiement a été établie en comparant le RTA des actions ordinaires de EQB au cours de la période de rendement qui débutait le 1^{er} janvier 2020 et qui se terminait le 30 novembre 2022, comparativement au RTA des sociétés qui font partie du groupe de comparaison aux fins de l'établissement du rendement indiqué ci-dessus. Le RTA de EQB a obtenu le septième rang pour la période de rendement ce qui a donné un facteur de rajustement du paiement de 95 %.

La valeur des UAR à la date d'acquisition des droits a été calculée selon le nombre d'UAR dont les droits ont été acquis, multiplié par 95 %, multiplié par la valeur à la date d'acquisition des droits d'un montant de 59,76 \$ (soit le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 5 jours des actions ordinaires de EQB à la TSX le 15 décembre 2022).

La valeur du versement des UAR reçu par les membres de la haute direction visés en décembre 2022 s'établissait comme suit :

	Nombre d'UAR attribuées en 2020	Nombre d'équivalents de dividendes reçus	Nombre total d'UAR	Prix à l'acquisition des droits (\$)	Facteur de rajustement du paiement (%)	Valeur de paiement des UAR à l'acquisition des droits (\$)
Andrew Moor	13 152	636,13	13 788,13	59,76	95	782 832
Chadwick Westlake ¹	-	-	-	-	-	-
Mahima Poddar	660	31,92	691,92	59,76	95	39 284
Ron Tratch	2 876	139,11	3 015,11	59,76	95	171 185
Darren Lorimer	642	31,05	673,05	59,76	95	38 213

1. M. Westlake s'est joint à EQB le 2 novembre 2020.

Attributions incitatives à long terme de 2023

Après avoir obtenu l'approbation des actionnaires en 2022, EQB a adopté un nouveau régime d'achat d'unités de nouvelles actions qui lui permet d'attribuer des UAI réglées en nouvelles actions et des UAR réglées en nouvelles actions assorties de périodes de validité et d'acquisition des droits plus longues qu'auparavant. Ce changement sert les intérêts de EQB et de ses actionnaires, car il offre aux participants au régime une mesure incitative supplémentaire et un alignement sur une plus longue période et encourage la propriété d'actions réelles, en plus de favoriser le recrutement et le maintien en poste d'employés talentueux.

En plus des UAI et des options, EQB a attribué des UAR réglées en nouvelles actions plutôt que des UAR aux membres de la haute direction en 2023. Voici les principales caractéristiques des UAR réglées en nouvelles actions :

Caractéristique	UAR	UAR réglées en nouvelles actions (attributions à compter de 2023)
Période d'acquisition des droits	Acquisition des droits en bloc à la fin d'une période de rendement de 35 mois	<ul style="list-style-type: none"> 50 % des droits rattachés aux UAR réglées en nouvelles actions sont acquis en bloc à la fin d'une période de rendement de 36 mois 50 % des droits rattachés aux UAR réglées en nouvelles actions sont acquis un an plus tard (soit 4 ans après la date d'attribution) Cette modification a été apportée pour aligner la période de rendement des UAR réglées en nouvelles actions sur la norme au sein du marché et pour offrir une mesure incitative à plus long terme aux membres de la haute direction
Fourchette des attributions	De 75 % à 125 %	<ul style="list-style-type: none"> De 25 % à 150 % Nous avons élargi la fourchette des attributions en fonction du rendement pour assurer une meilleure cohérence avec les principes de rémunération des EQB et offrir un meilleur potentiel d'attribution selon le rendement atteint.

Caractéristique	UAR	UAR réglées en nouvelles actions (attributions à compter de 2023)
Indicateur de rendement	L'attribution d'UAR est établie en fonction du RTA de EQB par rapport au rendement des sociétés homologues.	<ul style="list-style-type: none"> L'attribution d'UAR réglées en nouvelles actions est établie selon trois indicateurs : le RTA relatif (comme pour les UAR), le RCP et des indicateurs fondés sur la satisfaction de la clientèle. Le RCP et la satisfaction de la clientèle sont des indicateurs à long terme essentiels au succès de EQB; nous avons retiré le RCP des indicateurs du régime incitatif à court terme en 2023 pour éviter le chevauchement des indicateurs des deux régimes.
Règlement	Les UAR sont réglées en espèces.	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR réglées en nouvelles actions sont réglées en actions nouvellement émises ou, si le participant en fait le choix et sous réserve du consentement de la Société, en espèces ou en actions achetées sur le marché libre.

Les indicateurs de rendement, lorsqu'ils sont additionnés, permettent de déterminer un pourcentage du versement en fonction du rendement compris dans une fourchette allant de 25 % à 150 %, comme suit :

Rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif	+	Rendement des capitaux propres (RCP)	+	Satisfaction de la clientèle	=	Pourcentage du versement en fonction du rendement
Pondération de 40 %		Pondération de 50 %		Pondération de 10 %		
Facteur de versement compris entre 50 % et 150 %		Facteur de versement compris entre 0 % et 150 %				Entre 25 % et 150 %

Attributions d'UAI en 2023

Les UAI attribuées à chaque membre de la haute direction visé le 28 février 2023 sont les suivantes :

	Nombre attribué	Juste valeur à la date d'attribution ¹ (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Andrew Moor	-	-	-
Chadwick Westlake	1 754	294 250	20,0
Mahima Poddar	1 508	253 000	20,0

	Nombre attribué UAI	Juste valeur à la date d'attribution¹ (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Ron Tratch	1 236	207 480	20,0
Darren Lorimer	1 311	220 000	20,0

1. La juste valeur à la date d'attribution indiquée pour les attributions d'UAI est fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de EQB à la TSX pendant les cinq jours de bourse consécutifs ayant précédé le 28 février 2023, soit de 67,12 \$.

Attributions d'UAR réglées en nouvelles actions en 2023

Les attributions d'UAR réglées en nouvelles actions pour chaque membres de la haute direction visés qui ont été octroyées par le conseil le 28 février 2023 sont les suivantes :

	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions attribuées	Juste valeur à la date d'attribution¹ (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Andrew Moor	15 456	1 037 400	70,0
Chadwick Westlake	4 384	294 250	50,0
Mahima Poddar	3 769	253 000	50,0
Ron Tratch	3 091	207 480	50,0
Darren Lorimer	3 278	220 000	50,0

1. La juste valeur à la date d'attribution indiquée pour les attributions d'UAR réglées en nouvelles actions de 67,12 \$ est fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de EQB à la TSX pendant la période de cinq jours ayant précédé le 28 février 2023.

Attributions d'options en 2023

En plus de l'ajout des attributions d'UAR réglées en nouvelles actions, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, la durée des options d'achat d'actions est passée de sept ans à dix ans.

Les attributions d'UAR réglées en nouvelles actions pour chaque membre de la haute direction visé qui ont été octroyées par le conseil le 28 février 2023, sont les suivantes :

	Nombre d'options octroyées¹	Juste valeur à la date d'attribution² (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Andrew Moor	24 686	444 600	30,0
Chadwick Westlake	9 803	176 550	30,0
Mahima Poddar	8 429	151 800	30,0
Ron Tratch	6 912	124 488	30,0
Darren Lorimer	7 329	132 000	30,0

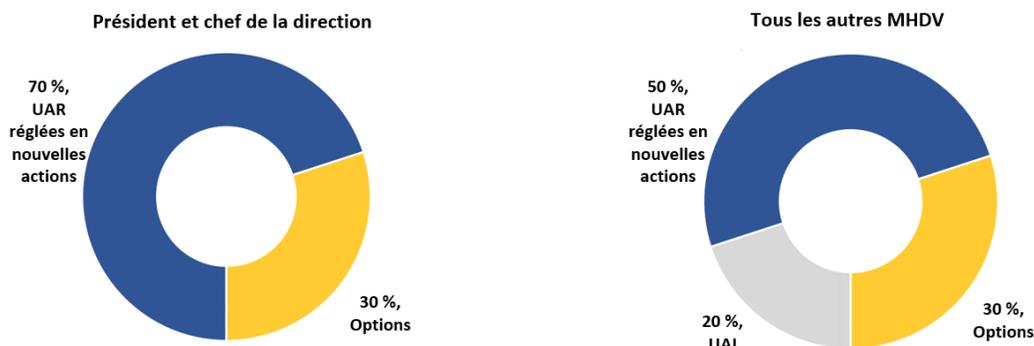
1. Le nombre d'options octroyées est déterminé en divisant la valeur de l'attribution d'options cible par la juste valeur de l'option.
2. La juste valeur à la date d'attribution de 18,01 \$ est calculée à l'aide du modèle d'évaluation du prix des options de Black-Scholes, en supposant une durée de 10 ans et une période d'acquisition des droits de quatre ans.

Composition de la rémunération ILT cible

La composition de la rémunération ILT des membres de la haute direction a été modifiée pour augmenter la pondération des UAR réglées en nouvelles actions. Plus précisément :

- la rémunération ILT du chef de la direction sera composée à 70 % d'UAR réglées en nouvelles actions et à 30 % d'options d'achat de nouvelles actions;
- la rémunération des autres membres de la haute direction visés sera composée à 50 % d'UAR réglées en nouvelles actions, à 30 % d'options d'achat de nouvelles actions et à 20 % d'UAI.

En ce qui concerne les décisions relatives à la rémunération prises en 2022, les attributions de rémunération ILT pour les membres de la haute direction visés étaient les suivantes¹ :



Objectifs de la rémunération ILT :

- aligner les intérêts de la direction sur ceux des actionnaires;
- accroître la capacité de recruter, de conserver et de motiver des membres de la haute direction clé;
- offrir l'occasion pour la direction de bâtir une participation économique dans EQB

Attributions de rémunération ILT cibles pour 2022 (% du salaire de base)

Poste	Cible
Chef de la direction*	150%
Chef des finances	90%
Première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers	90%
Chef de la gestion des risques	85%
Premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises	75%

*La fourchette des attributions de rémunération ILT pour le chef de la direction varie de 125 % à 175 % du salaire de base, selon les facteurs examinés au moment de l'attribution.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération évalue les éléments suivants pour établir les attributions individuelles :

- le caractère concurrentiel sur le marché (en fonction de l'analyse comparative périodique);
- le poste occupé par le membre de la haute direction;
- les responsabilités associées au poste;
- les questions relatives au maintien en poste;
- l'équité interne.

L'attribution de rémunération ILT est prospective, de sorte que le comité des ressources humaines et de la rémunération ne tient pas compte de la valeur des attributions que le membre de la haute direction a reçues au cours des années antérieures pour établir de nouveaux octrois.

Frais liés au ratio de gestion

Le tableau suivant présente la rémunération globale totale attribuée aux membres de la haute direction visés en tant que pourcentage du bénéfice net des trois derniers exercices.

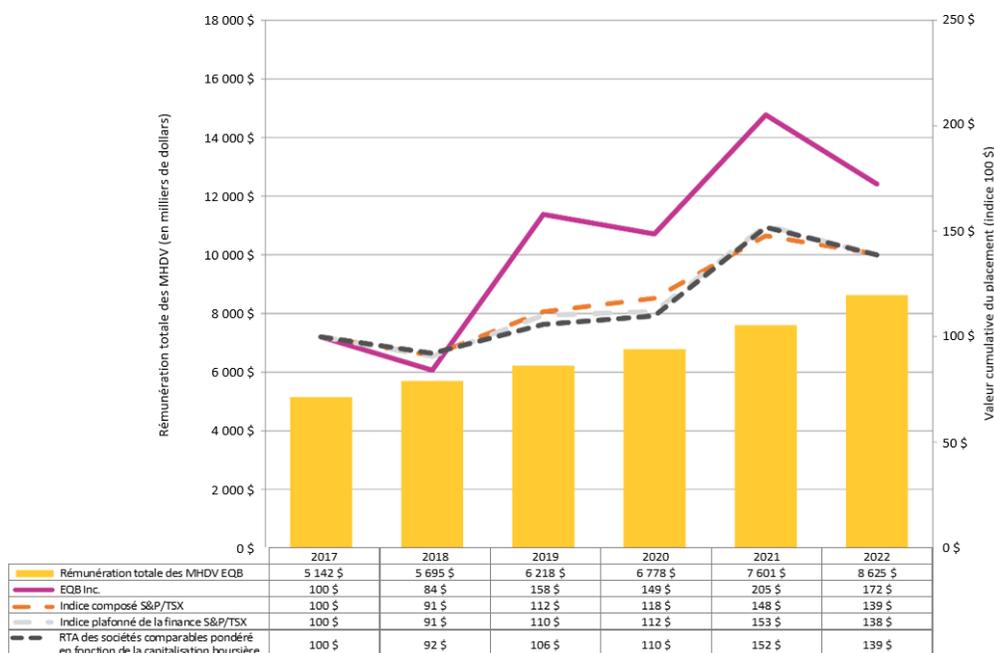
	2022	2021	2020
Rémunération globale totale des MHDV	8 058 870 \$	7 600 805 \$	6 778 385 \$
Bénéfice net, après impôts	270 181 000 \$	292 530 000 \$	223 804 000 \$
Rémunération globale totale des MHDV en tant que pourcentage du bénéfice net, après impôts	2,98 %	2,60 %	3,03 %

Représentation graphique du rendement

Le graphique suivant illustre la variation du RTA cumulatif d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires de EQB il y a cinq ans, soit le 31 décembre 2017. Les RTA cumulatifs de l'indice composé S&P/TSX, de l'indice plafonné de la finance S&P/TSX et du groupe de comparaison aux fins de l'établissement du rendement sont également présentés pour la même période. Il présume le réinvestissement de tous les dividendes; la composante du rendement du groupe de comparaison est pondérée en fonction de la capitalisation boursière moyenne chaque année.

Le graphique comprend également la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés, telle qu'elle a été inscrite au tableau sommaire de la rémunération au cours des cinq dernières années.

Rendement total cumulatif sur un placement de 100 \$



Rémunération des membres de la haute direction visés en 2022

Andrew Moor, président et chef de la direction



M. Andrew Moor est président et chef de la direction de EQB depuis mars 2007. Il est responsable d'apporter du leadership, une vision et une direction aux activités et aux affaires internes de EQB. Il est également chargé de la réalisation de la stratégie de EQB, de la supervision de la gestion du capital et des risques, du respect des exigences globales en matière de gouvernance et de réglementation ainsi que du rendement financier global de EQB. Au cours des dernières années, M. Moor s'est concentré sur le positionnement de la Banque EQ à titre de banque qui défie (Canada's Challenger Bank™).

M. Moor est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de la Colombie-Britannique et d'un baccalauréat ès sciences avec spécialisation en génie du University College, situé à Londres.

Faits saillants relatifs au rendement en 2022

Les faits saillants des résultats financiers rajustés de EQB sont présentés ci-dessous.

	2022	2021	Variation
Bénéfice par action ajusté	9,17 \$	8,38 \$	9 %
Rendement des capitaux propres ajusté	15,7 %	16,7 %	(1,0 %)
Ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires	13,7 %	13,3 %	0,4 %

Les faits saillants qui distinguent le rendement de M. Moor comprennent les suivants :

- il a piloté l'opération visant Concentra jusqu'à sa réalisation;
- il a piloté la stratégie de la banque qui défie et réalisé d'importants progrès au chapitre de la diversification des sources de financement et des activités ainsi que de la transformation numérique, et d'importants progrès vers l'atteinte de l'objectif de EQB de devenir une banque qui applique l'approche avancée fondée sur les notations internes (l'« approche NI avancée ») ;
- il a continué d'améliorer le profil de Equitable sur les marchés financiers et auprès des analystes;
- il a démontré et mis en pratique les valeurs liées à une saine responsabilité sociale d'entreprise, notamment en ce qui a trait à la mobilisation des employés et des autres parties prenantes, à la diversité et à l'inclusion, au renforcement des capacités en matière de données et de cybersécurité.

Rémunération attribuée

Le conseil fixe le niveau cible et la combinaison de la rémunération du chef de la direction en fonction des éléments suivants : la cible et la rémunération réelle des chefs de la direction du groupe de comparaison, son rendement et son expérience à ce titre et le rendement global de EQB sous sa direction. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a évalué le rendement financier rajusté de EQB comparativement aux trois mesures du rendement

financier et à sa réalisation des initiatives stratégiques. Il a également évalué sa réalisation comparativement à ses objectifs personnels. En 2022, le comité des ressources humaines et de la rémunération a examiné les données de référence mises à jour du marché en matière de rémunération. Le comité s'est également penché sur la conjoncture macroéconomique et le contexte des taux d'intérêts, ainsi que sur les perspectives défavorables des marchés financiers. En fonction de ce qui précède, et sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil a décidé d'octroyer à M. Moor un versement de rémunération ICT de 1 166 000 \$ pour tenir compte du facteur de rendement de l'entreprise utilisé pour tous les membres de la haute direction visés, et des facteurs de modification d'ordre stratégique et individuel élevés.

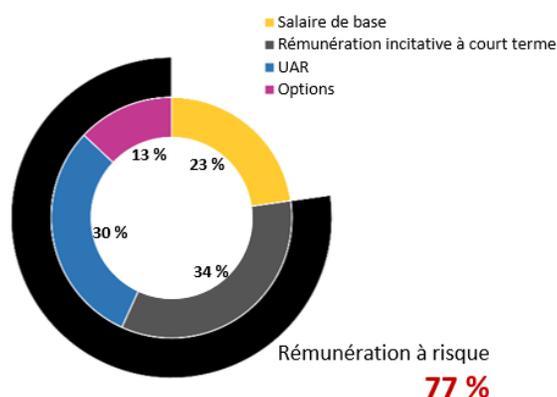
À la lumière de son solide rendement individuel et du solide rendement de EQB en 2022, et compte tenu de l'indice de référence des marchés, de son ancienneté et des fonctions qu'il exerce, et de l'importance accordée à la rémunération à long terme dans les principes de rémunération de la haute direction de EQB, le conseil a en outre décidé d'ajuster la rémunération directe cible de M. Moor pour 2023 afin de lui offrir un salaire de base inchangé de 780 000 \$, une possibilité de rémunération ICT cible inchangée à hauteur de 100 % de son salaire et une attribution de rémunération ILT, versée en 2023 en fonction de son rendement pour 2022, équivalente à 190 % de son salaire.

Rémunération directe totale

	2020 (\$)	2021 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	725 000	725 000	780 000
Rémunération incitative à court terme	927 000	1 128 000	1 166 000
• UAR réglées en nouvelles actions (arrondies)	-	-	1 037 400
• UAR (arrondies)	598 125	663 000	-
• Options (arrondies)	<u>598 125</u>	<u>663 000</u>	<u>444 600</u>
Rémunération incitative à long terme	1 196 250	1 326 000	1 482 000
Rémunération directe totale	2 848 250	3 179 000	3 428 000

Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2020 et de 2021. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2022.

Composition de la rémunération attribuée en 2022



Rémunération du chef de la direction déclarée et réalisée

Une tranche importante de la rémunération du chef de la direction est liée au rendement financier et au rendement du cours des actions de EQB. Le tableau suivant démontre davantage l'alignement pour les actionnaires du programme de rémunération de EQB en comparant la rémunération attribuée à M. Moor relativement à son rendement à titre de chef de la direction à la valeur réelle reçue au 31 décembre 2022.

La valeur de la rémunération directe totale réelle comprend la valeur réalisée et réalisable des attributions octroyées chaque année au 31 décembre 2022.

- valeur réalisée : salaire de base, rémunération ICT (gagnée relativement au rendement dans l'année mais versée l'année suivante), valeur de paiement des UAR attribuées pour la période dont les droits sont acquis et gains réalisés sur les options exercées;
- valeur réalisable : valeur des UAR dont les droits ne sont pas acquis et valeur dans le cours des options des options en cours non exercées.

Le tableau indique la rémunération de M. Moor de 2018 à 2022 et compare la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée chaque année et la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période. Nous avons indexé ces valeurs à 100 \$ afin de présenter une comparaison significative.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée (en milliers) ¹ (\$)	Rémunération réalisée ² (\$)	Rémunération réalisable ³ (\$)	Rémunération réalisée et réalisable au 31 décembre 2022 (\$)	Période	Valeur de 100 \$	
						Chef de la direction ^{4,5} (\$)	Actionnaires de EQB ⁶ (\$)
2018	2 799	2 348	2 046	4 394	Du 1 ^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2022	157,01	171,68
2019	2 956	7 937	1 739	9 676	Du 1 ^{er} janv. 2019 au 31 déc. 2022	327,30	199,27
2020	2 848	3 136	586	3 722	Du 1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2022	130,67	108,98
2021	3 179	8 675	507	9 182	Du 1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2022	288,82	111,43
2022	3 428	4 717	508	5 225	Du 1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2022	152,41	80,67

1. Comprend le salaire de base et l'ensemble de la rémunération incitative relativement au rendement dans l'année tel qu'il est déclaré dans le tableau sommaire de la rémunération.
2. Valeur réelle de la rémunération attribuée à M. Moor chaque année, réalisée entre la date d'octroi et le 31 décembre 2022.
3. Valeur réelle de la rémunération attribuée à M. Moor chaque année, toujours réalisable le 31 décembre 2022.
4. Rémunération réalisée ou réalisable par M. Moor ou chaque tranche de 100 \$ attribuée dans la rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
5. Comprend les gains réalisés qui ont été tirés des options exercées, notamment des attributions obtenues plus de cinq ans auparavant.
6. Représente la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires effectué le 1^{er} janvier chaque exercice indiqué, en présumant le réinvestissement des dividendes.

Propriété d'actions

Les valeurs au 15 mars 2023 sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 15 mars 2023, soit 55,82 \$. M. Moor a dépassé son exigence en matière de propriété d'actions de 3 900 000 \$.

Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions	Nombre d'UAR	Valeur totale (\$)	Multiple du salaire de base requis	Multiple réel du salaire de base	Respect de l'exigence
532 842	15 456	17 880	31 604 040	5x	40,5x	Respectée

Chadwick Westlake, premier vice-président et chef des finances



Chadwick Westlake s'est joint à EQB à titre de premier vice-président et chef des finances en novembre 2020. Il est responsable de la stratégie d'entreprise globale et de la gestion financière de EQB. Il est aussi chargé de l'expansion et de la stratégie de l'entreprise, les relations avec les investisseurs, la trésorerie et le marché des capitaux, y compris la titrisation, la gestion du capital, la planification et l'analyse financière, la communication d'information prévue par règlement, la comptabilité, les questions d'ordre juridique, la réalisation de projets et l'amélioration des processus à l'échelle de la banque, le bureau de gestion de la transformation pour l'intégration de la Banque Concentra et la stratégie relative aux ERSG.

Auparavant, il a occupé divers postes au sein de la Banque Scotia pendant plus de 18 ans, notamment le poste de vice-président à la direction, Productivité et Affaires financières – Réseau canadien, et celui de premier vice-président et chef des affaires financières – Réseau canadien. Il a reçu le titre de CFA en 2009, il est titulaire d'un B.A. spécialisé en économie et en gestion de l'Université de Waterloo, et il a complété un programme de formation des dirigeants auprès de la Fuqua School of Business de l'Université Duke.

Au cours de sa deuxième année auprès de EQB, M. Westlake a fortement contribué à l'atteinte par EQB de toutes ses cibles de rendement et, dans certains cas, à leur dépassement. Les faits saillants comprennent les suivants :

- il a géré le financement par emprunt et par action pour l'acquisition de la Banque Concentra ainsi que l'ensemble du processus lié à la clôture et l'intégration à ce jour;
- il a bonifié la taille et amélioré la diversification du financement, dont la réalisation de deux émissions d'obligations sécurisées supplémentaires en Europe;
- il a obtenu une note de crédit supérieure de la part de DBRS Morningstar, soit la toute première note de crédit de bonne qualité de EQB;
- au cours d'une année éprouvante, il a rehaussé l'approche du conseil à l'égard des relations avec les investisseurs, y compris la tenue d'une deuxième journée des investisseurs de EQB et l'amélioration de la profondeur et l'ampleur des investissements dans les titres à revenu fixe et les titres de participation;
- il a continué de renforcer la transparence et l'efficacité de la présentation de l'information financière faite par la direction aux investisseurs et il a publié le premier rapport annuel sur le rendement des ERSG de EQB.

M. Westlake a déployé beaucoup d'efforts pour faire évoluer la stratégie d'entreprise de EQB par une répartition du capital afin d'atteindre ses objectifs fondamentaux à l'égard du RCP, et il y est parvenu tout en conservant un bon niveau de capitaux et de liquidités, en appuyant le perfectionnement et le recrutement de talents, en respectant les normes juridiques et en maintenant des relations avec le gouvernement.

Rémunération attribuée

Le tableau suivant présente la rémunération directe totale approuvée pour M. Westlake pour 2022.

	2020 (\$)	2021 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	500 000	500 000	515 000
Rémunération incitative à court terme	60 000	540 000	540 000
• UAR réglées en nouvelles actions (arrondies)	112 500	115 875	294 250
• UAR (arrondies)	112 500	115 875	
• UAI (arrondies)	112 500	115 875	117 700
• Options (arrondies)	225 000	231 750	176 550
Rémunération incitative à long terme	450 000	463 500	588 500
Rémunération directe totale	1 010 000	1 503 500	1 643 500

Les salaires correspondent au salaire de base annualisé de M. Westlake pour 2020.

La rémunération incitative à court terme versée correspond à la prime de M. Westlake pour 2020, telle qu'elle a été négociée dans le cadre de son nouveau contrat d'emploi.

Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2020 et de 2021. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2022.

Salaire de base

Lors de sa réunion de février 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé une augmentation de 4 % du salaire de base de M. Westlake, pour le porter à 535 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023.

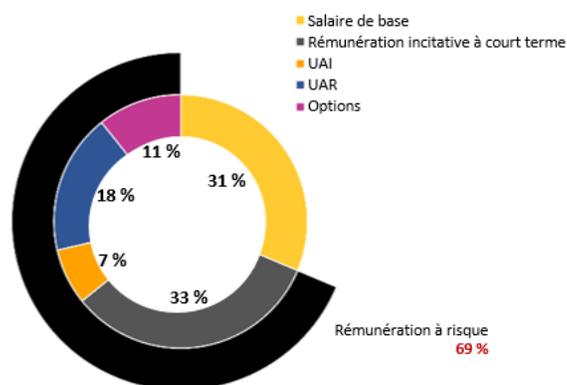
Rémunération incitative à court terme

L'attribution de rémunération ICT de M. Westlake pour 2022, au montant de 540 000 \$, a été approuvée et versée en février 2023. Elle tient compte d'un rendement financier et stratégique supérieur à la cible et du rendement individuel de M. Westlake. Pour 2023, l'attribution de rémunération ICT cible de M. Westlake demeure inchangée à 70 % de son salaire.

Rémunération incitative à long terme

L'attribution de rémunération ILT de M. Westlake était basée sur sa participation future projetée, le niveau concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison, l'équité interne au sein de EQB et la concordance avec les intérêts des actionnaires. Lors de la réunion qui s'est tenue en février 2023, sur la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 588 500 \$ pour 2023 (soit 110 % du salaire de M. Westlake), attribuée en proportion de 50 % sous forme d'UAR réglées en actions, de 20 % sous forme d'UAI et de 30 % sous forme d'options d'achat d'actions. Une portion de la rémunération ILT de M. Westlake pour 2023 a pris la forme d'une attribution unique en reconnaissance du travail qu'il a accompli dans le cadre de l'opération visant Concentra. Ces attributions sont de nature prospective. Le montant réel reçu par M. Westlake pourrait être supérieur ou inférieur au montant à la date d'attribution selon le rendement financier et le cours des actions de EQB au cours des trois à dix prochaines années.

Composition de la rémunération attribuée en 2022



Propriété d'actions

Les valeurs au 15 mars 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 15 mars 2023, soit de 55,82 \$, et le prix d'acquisition ou d'octroi. M. Westlake est en voie de respecter l'exigence en matière de propriété d'actions de 1 070 000 \$ d'ici la date limite du 2 novembre 2025 aux termes de la politique relative à la propriété d'actions de EQB.

Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions	Nombre d'UAR	Nombre d'UAI	Valeur totale (\$)	Multiple du salaire de base requis	Multiple réel du salaire de base	Respect de l'exigence
876	4 384	3 243	4 997	929 960	2x	1,7x	En voie de réussir

Mahima Poddar, première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers



Mahima Poddar est entrée au service de EQB à titre de directrice, Développement de l'entreprise, en janvier 2016 et elle a occupé divers postes de direction. Maintenant, en tant que première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers, les responsabilités de M^{me} Poddar comprennent la supervision, l'élaboration et l'application de la stratégie liée aux prêts et aux ventes de résidences unifamiliales, aux solutions de gestion du patrimoine, à la Banque EQ, aux paiements, au marketing, à l'expérience client et aux prêts hypothécaires inversés.

Auparavant, elle a pendant longtemps été conseillère en gestion au sein de Boston Consulting Group, où elle était spécialiste des services financiers et du développement d'entreprise. En 2012, elle a obtenu son MBA de la Kellogg School of Management de l'Université Northwestern et, en 2007, elle a obtenu un HBA de la Richard Ivey School of Business.

Faits saillants de 2022

Depuis qu'elle s'est jointe à la Banque en 2016 à titre de directrice, Développement de l'entreprise, M^{me} Poddar a vu ses responsabilités s'accroître sensiblement pour inclure ses secteurs d'activité actuels; elle supervise l'ensemble des opérations de prêt des Services bancaires aux particuliers ainsi que la Banque EQ, notre plateforme numérique d'une grande importance stratégique. En novembre 2022, M^{me} Poddar a assumé des responsabilités accrues avec l'ajout de certaines opérations de la Banque Concentra.

M^{me} Poddar a connu une année exceptionnelle et atteint les objectifs pour ses secteurs d'activité, notamment :

- elle a contribué à la forte augmentation de la clientèle de la Banque EQ au moyen d'un processus d'intégration remanié qui fait appel à l'IA et du positionnement de la nouvelle marque « Faites valoir vos avoirs »;
- elle a établi de nouveaux marchés en expansion pour la Banque EQ par son lancement au Québec et l'élaboration d'une offre destinée aux petites entreprises;
- elle a lancé de nouvelles fonctions pour la carte de paiement de la Banque EQ, ce qui a permis à la Banque EQ de déployer sa principale stratégie bancaire;
- elle a généré une croissance importante du portefeuille de prêts hypothécaires inversés et de prêts pour des maisons unifamiliales destinées à la location de concert à un indice de satisfaction record pour les courtiers, malgré un ralentissement des marchés à l'échelle nationale;
- elle a constitué plusieurs nouveaux secteurs d'activité importants axés sur la hausse de revenus provenant des honoraires pour les services bancaires aux particuliers, dont le parrainage du NIB, les avances d'Equitable et les services aux fournisseurs tiers.

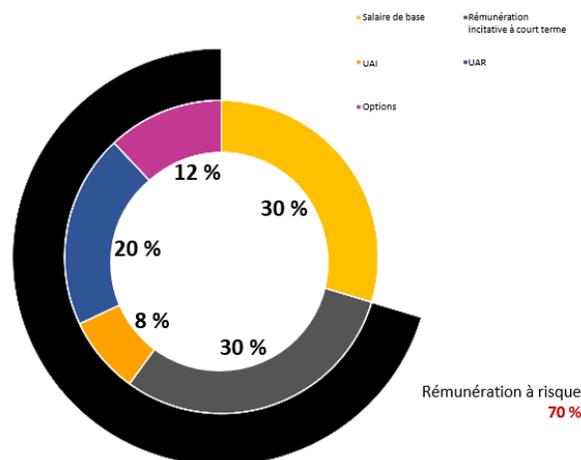
Rémunération attribuée

Le tableau suivant présente la rémunération directe totale approuvée pour M^{me} Poddar en 2022.

Rémunération directe totale			
	2020	2021	2022
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base	335 000	360 000	375 000
Rémunération incitative à court terme	200 000	332 000	383 000
• UAR réglées en nouvelles actions (arrondies)	-	-	253 000
• UAR (arrondies)	76 500	84 375	-
• UAI (arrondies)	76 500	84 375	101 200
• Options (arrondies)	153 000	168 750	151 800
Rémunération incitative à long terme	306 000	337 500	506 000
Rémunération directe totale	841 000	1 029 500	1 264 000

Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2020 et de 2021.
Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2022.

Composition de la rémunération attribuée en 2022



Salaire de base

Compte tenu de l'accroissement des responsabilités de M^{me} Poddar, lors de la réunion qui s'est tenue en février 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé une augmentation de son salaire de base de 23 % pour passer à 460 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023.

Rémunération incitative à court terme

L'attribution de rémunération ICT de 2022 de M^{me} Poddar a été approuvée et versée en février 2023 au montant de 383 000 \$. Elle tient compte de rendements financier et stratégique supérieurs aux cibles et du rendement individuel de M^{me} Poddar. La cible de rémunération ICT de M^{me} Poddar demeure à 70 % de son salaire pour 2023.

Rémunération incitative à long terme

La valeur de l'attribution de rémunération ILT de M^{me} Poddar est fondée sur ses apports futurs prévus, la position concurrentielle de sa rémunération comparativement au groupe de comparaison, l'équité interne de EQB et l'alignement sur les intérêts des actionnaires. À la réunion tenue en février 2023, sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 506 000 \$ pour 2023 (soit 110 % le salaire de base de M^{me} Poddar), attribuée à 50 % sous forme d'UAR réglées en nouvelles actions, à 20 % sous forme d'UAI et à 30 % sous forme d'options d'achat d'actions. Une portion de la rémunération ILT de M^{me} Poddar pour 2023 a pris la forme d'une attribution unique en reconnaissance du travail qu'elle a accompli dans le cadre de l'opération visant Concentra. Ces attributions sont de nature prospective. Le montant réel réalisé par M^{me} Poddar pourrait être supérieur ou inférieur au montant à la date d'attribution selon le rendement financier et le cours des actions de EQB au cours des trois à dix prochaines années.

Propriété d'actions

Les valeurs au 15 mars 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 15 mars 2023, soit de 55,82 \$, et le prix d'acquisition ou d'octroi. Compte tenu de la modification du salaire de base de M^{me} Poddar avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023 et des changements apportés à la politique en matière de propriété d'actions applicable aux membres de la haute direction, M^{me} Poddar a dépassé son exigence mise à jour en matière de propriété d'actions de 920 000 \$.

Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions	Nombre d'UAR	Nombre d'UAI	Valeur totale (\$)	Multiple du salaire de base requis	Multiple réel du salaire de base	Respect de l'exigence
7 821	3 769	2 281	3 789	1 121 151	2x	2,4x	Respectée

Ron Tratch, premier vice-président et chef de la gestion des risques



M. Ron Tratch est premier vice-président et chef de la gestion des risques de la Banque depuis janvier 2015. Il est responsable de la fonction de gestion des risques et de la supervision de la gestion des risques de l'entreprise des sept principaux risques de la Banque, de la fonction de conformité et du processus de planification du capital. Alors que la gestion du capital au quotidien relève du service des finances, M. Tratch est responsable du processus de planification du capital et de la gestion des risques pour l'ensemble de l'entreprise.

M. Tratch s'est joint à la Banque en août 2011 à titre de vice-président, Crédit commercial. Auparavant, il était premier vice-président au sein de GE Capital Canada et associé d'une société d'investissement privée.

M. Tratch est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Calgary et porte la désignation de CPA et de CMA.

Faits saillants relatifs au rendement en 2022

- il a piloté les avancées du projet relatif à l'approche NI avancée de la Banque pour la gestion du capital et des risques;
- il s'est fait le champion de l'intégration de Concentra au cadre de gestion des risques, au cadre de tolérance au risque, au programme de conformité et au PIEAFP de la Banque;
- il a renforcé les capacités de gestion des risques dans le domaine de la surveillance du risque de crédit, de la gestion des risques liés aux modèles et du risque opérationnel grâce à l'amélioration des systèmes et des ressources;
- il a supervisé les activités du chef de la conformité et appuyé la mise en application de nouveaux systèmes et de cadres d'exploitation afin de réduire les risques liés au respect de la réglementation, à la lutte contre le blanchissement d'argent et à la fraude.

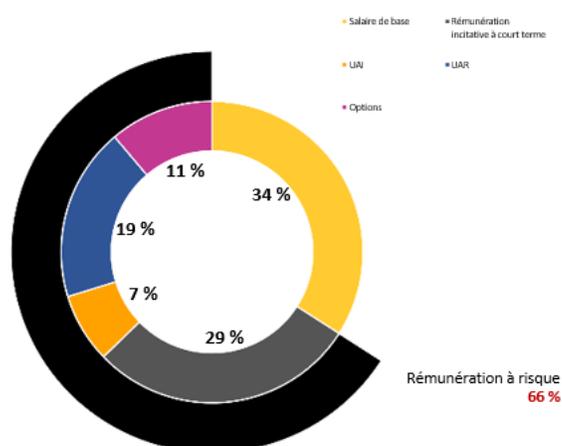
Rémunération attribuée

Le tableau suivant présente la rémunération directe totale approuvée pour M. Tratch pour 2022.

	2020 (\$)	2021 (\$)	2022 (\$)
Salaire de base	351 750	369 000	380 000
Rémunération incitative à court terme	260 000	320 000	320 000
• UAR réglées en nouvelles actions (arrondies)	-	-	207 480
• UAR (arrondies)	78 413	80 750	-
• UAI (arrondies)	78 413	80 750	82 992
• Options (arrondies)	156 825	161 500	124 488
Rémunération incitative à long terme	313 651	323 000	414 960
Rémunération directe totale	925 401	1 012 000	1 114 960

Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2020 et de 2021. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2022.

Composition de la rémunération attribuée en 2022



Salaire de base

À sa réunion tenue en février 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé une augmentation de 4 % du salaire de base de M. Tratch, pour le porter à 395 200 \$, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023.

Rémunération incitative à court terme

L'attribution de rémunération ICT de 2022 de M. Tratch a été approuvée et versée en février 2023 au montant de 320 000 \$. Elle tient compte de rendements financier et stratégique supérieurs aux cibles et du rendement individuel de M. Tratch. La cible de rémunération ICT de M. Tratch, qui correspond à 60 % de son salaire, est restée inchangée pour 2023.

Rémunération incitative à long terme

L'attribution de rémunération ILT de M. Tratch est fondée sur ses apports futurs prévus, la position concurrentielle de sa rémunération comparativement au groupe de comparaison, l'équité interne de EQB et l'alignement sur les intérêts des actionnaires. À la réunion tenue en février 2023, sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 414 960 \$ pour 2023 (105 % du salaire de base), attribuée à 50 % sous forme d'UAR réglées en nouvelles actions, à 20 % sous forme d'UAI et à 30 % sous forme d'options d'achat d'actions. Une portion de la rémunération ILT de M. Tratch pour 2023 a pris la forme d'une attribution unique en reconnaissance du travail qu'il a accompli dans le cadre de l'opération visant Concentra. Ces attributions sont de nature prospective. Le montant réel réalisé par M. Tratch pourrait être supérieur ou inférieur au montant à la date d'attribution selon le rendement financier et le cours des actions de EQB au cours des trois à dix prochaines années.

Propriété d'actions

Les valeurs au 15 mars 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 15 mars 2023, soit 55,82 \$, et le prix d'acquisition ou d'octroi. M. Tratch a dépassé son exigence en matière de propriété d'actions de 790 000 \$.

Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions	Nombre d'UAR	Nombre d'UAI	Valeur totale (\$)	Multiple du salaire de base requis	Multiple réel du salaire de base	Respect de l'exigence
3 327	3 091	2 261	3 497	803 138	2x	2x	Respectée

Darren Lorimer, premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises



M. Darren Lorimer agit à titre de premier vice-président, Services bancaires commerciaux depuis mars 2018. Il est responsable des activités liées aux services bancaires commerciaux de la Banque, qui comprennent les prêts commerciaux traditionnels, les prêts relatifs aux immeubles résidentiels à logements multiples, le financement spécialisé et les actifs de location d'équipement. Ses responsabilités comprennent également l'encadrement de Bennington Financial Corp.

Avant de rejoindre la Banque en septembre 2015, il a travaillé pendant 21 ans auprès de la Banque TD où il a occupé différents postes de haut dirigeant. Il porte la désignation d'analyste financier agréé, il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinctions) de l'Université Laurier et a suivi le Ivey Executive Program à l'Université Western.

Faits saillants relatifs au rendement en 2022

M. Lorimer a vu ses responsabilités s'accroître avec l'essor des services bancaires commerciaux de la Banque. De plus, en novembre 2022, M. Lorimer a assumé de nouvelles responsabilités liées à l'acquisition de la Banque Concentra, notamment : un portefeuille commercial de taille supérieure; les activités de la Société de fiducie Concentra; et la supervision des liens entre la banque et nos partenaires du réseau des caisses de crédit.

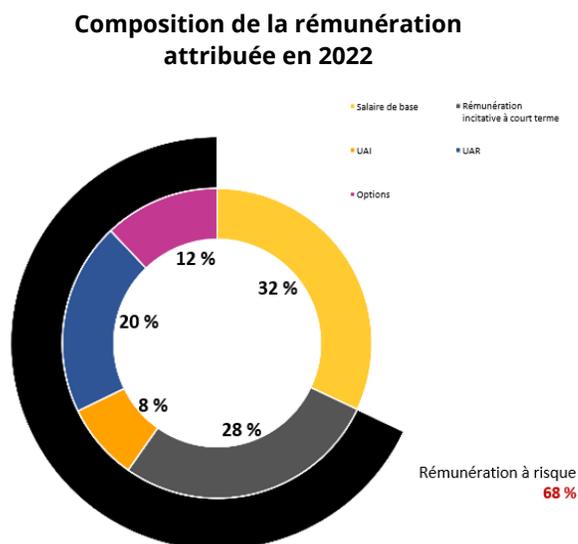
Le succès financier a été évident dans l'ensemble des secteurs d'activité de M. Lorimer, chaque activité ayant affiché de bons rendements pour ce qui est des revenus et des bénéfices et un RCP élevé. En 2022, les faits saillants comprennent ce qui suit :

- il a atteint un niveau élevé de croissance pour les cinq secteurs d'activité bancaires commerciales, qui est supérieur au plan et aux indications du marché;
- il a accompli des progrès considérables dans l'expansion de la capacité des opérations de prêts relatifs aux logements multifamiliaux, dont l'agrégateur de Fiducie Équitable et les prêts à la construction de la SCHL;
- il a géré les risques de main de maître dans un contexte économique difficile, notamment en mettant l'accent sur des domaines moins propices aux tensions liées au crédit et sur une gestion active des prêts à risque élevé;
- il a fait avancer à grands pas les premières étapes d'intégration de la Banque Concentra, y compris les secteurs d'activité liés aux caisses de crédit et à la fiducie, jetant ainsi les bases pour une nouvelle phase d'expansion.

Rémunération attribuée

Le tableau suivant présente la rémunération directe totale approuvée pour M. Lorimer pour 2022.

	Rémunération directe totale		
	2020	2021	2022
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base	291 750	306 000	350 000
Rémunération incitative à court terme	145 000	227 000	303 000
<ul style="list-style-type: none"> • UAR réglées en nouvelles actions (arrondies) 	-	-	220 000
<ul style="list-style-type: none"> • UAR (arrondies) 	45 900	65 625	-
<ul style="list-style-type: none"> • UAI (arrondies) 	45 900	65 625	88 000
<ul style="list-style-type: none"> • Options (arrondies) 	<u>91 800</u>	<u>131 200</u>	<u>132 000</u>
Rémunération incitative à long terme	183 600	262 450	440 000
Rémunération directe totale	620 350	795 450	1 093 000



Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2020 et de 2021. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2022.

Salaire de base

À sa réunion tenue en février 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé une augmentation de 14 % du salaire de base de M. Lorimer, pour le porter à 400 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023. Le comité a appuyé sa décision sur les responsabilités supplémentaires assumées par M. Lorimer à la suite de l'opération visant Concentra, la contribution du secteur des services bancaires commerciaux aux résultats de EQB et les données sur le marché concernant les dirigeants de secteur.

Rémunération incitative à court terme

L'attribution de rémunération ICT de 2022 de M. Lorimer a été approuvée et versée en février 2023 au montant de 303 000 \$. Elle tient compte de rendements financier et stratégique supérieurs aux cibles et du rendement individuel de M. Lorimer. La cible de rémunération ICT de M. Lorimer a augmenté à 70 % de son salaire en 2023.

Rémunération incitative à long terme

L'attribution de rémunération ILT de M. Lorimer est fondée sur ses apports futurs prévus, la position concurrentielle de sa rémunération comparativement au groupe de comparaison, l'équité interne de EQB et l'alignement sur les intérêts des actionnaires. À la réunion tenue en février 2023, sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 440 000 \$ pour 2023 (110 % du salaire de base), attribuée à 50 % sous forme d'UAR réglées en nouvelles actions, à 20 % sous forme d'UAI et à 30 % sous forme d'options d'achat d'actions. Une portion de la rémunération ILT de M. Lorimer pour 2023 a pris la forme d'une attribution unique en reconnaissance du travail qu'il a accompli dans le cadre de l'opération visant Concentra. Ces attributions sont de nature prospective. Le montant réel réalisé par M. Lorimer pourrait être supérieur ou inférieur au montant à la date d'attribution selon le rendement financier et le cours des actions de EQB au cours des trois à dix prochaines années.

Propriété d'actions

Les valeurs au 15 mars 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 15 mars 2023, soit 55,82 \$, et le prix d'acquisition ou d'octroi. Compte tenu de la modification du salaire de base de M. Lorimer avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023 et des changements apportés à la politique en matière de propriété d'actions applicable aux membres de la haute direction, M. Lorimer a dépassé son exigence mise à jour en matière de propriété d'actions de 800 000 \$.

Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions	Nombre d'UAR	Nombre d'UAI	Valeur totale (\$)	Multiple du salaire de base requis	Multiple réel du salaire de base	Respect de l'exigence
7 241	3 278	1 572	2 883	941 237	2x	2,4x	Respectée

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant résume la rémunération totale que chacun des membres de la haute direction visés a reçue au cours des exercices terminés les 31 décembre 2022, 2021 et 2020 ou pour ces exercices.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire de base (\$)	Attributions fondées sur des actions ¹ (\$)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (\$)	Rémunération dans le cadre de régimes incitatifs non fondés sur des titres de participation	Valeur du régime de retraite ³ (\$)	Autre rémunération ⁴ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels (\$)			
Andrew Moor	2022	780 000	1 037 400	444 600	1 166 000	15 390	2 500	3 445 890
Président et chef de la direction	2021	725 000	663 000	663 000	1 128 000	14 605	2 500	3 196 105
	2020	725 000	598 125	598 125	927 000	13 915	2 500	2 864 665
Chadwick Westlake⁵	2022	515 000	411 950	176 550	540 000	15 390	2 500	1 661 390
Premier vice-président et chef des finances	2021	500 000	231 750	231 750	540 000	10 961	1 923	1 516 385
	2020	76 923	865 000 ⁸	225 000	60 000	-	400 000 ⁹	1 626 923
Mahima Poddar	2022	375 000	354 200	151 800	383 000	15 390	2 500	1 281 890
Première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers	2021	360 000	168 750	168 750	332 000	14 605	2 500	1 046 605
	2020	224 760	153 360	353 000 ⁷	200 000	13 915	83 337 ⁶	1 028 371
Ron Tratch	2022	380 000	290 472	124 488	320 000	15 390	2 500	1 132 850
Premier vice-président et chef de la gestion des risques	2021	369 000	161 500	161 500	320 000	14 605	2 500	1 029 105
	2020	351 750	157 194	156 825	260 000	13 915	2 500	942 184
Darren Lorimer	2022	350 000	308 000	132 000	303 000	15 390	2 500	1 110 890
Premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises	2021	306 000	131 250	131 250	227 000	14 605	2 500	812 605
	2020	291 750	91 800	91 800	145 000	13 915	2 500	636 765

1. Les UAI et les UAR (et les UAR réglées en nouvelles actions en remplacement des UAR à compter de 2023) ont été attribuées en février 2023, en février 2022 et en mars 2021 en reconnaissance du rendement des membres de la haute direction visés en 2022, 2021 et 2020, respectivement. La juste valeur marchande (la « JVM ») à la date d'attribution des UAI/UAR est fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de EQB à la TSX pendant la période de cinq jours ayant précédé le 28 février 2023, soit 67,12 \$, le 17 février 2022, soit 75,72 \$, et le 3 mars 2021, soit 69,16 \$, respectivement.
2. Le modèle d'évaluation du prix des options de Black-Scholes est utilisé pour établir la valeur des options d'achat d'actions pour les besoins de la rémunération ainsi que la juste valeur comptable.

En février 2023, les hypothèses suivantes ont été utilisées pour établir le nombre d'options devant être octroyées : un prix d'exercice de 67,47 \$, une volatilité des titres de 31,074 %, un rendement des dividendes de 2,24 %, une durée de validité de l'option de 5,5 ans et un taux d'intérêt de 3,12 %. La juste valeur de chaque option octroyée pour les besoins de la rémunération relativement au rendement de 2022 s'établissait à 18,01 \$. La juste valeur comptable de chaque option octroyée relativement au rendement de 2022 s'établissait à 17,92 \$ pour MM. Moor, Westlake et Tratch, et à 13,44 \$, pour M. Lorimer et pour M^{me} Poddar en raison d'une hypothèse de déchéance de 25 % dont on a tenu compte en ce qui a trait aux options qui leur ont été octroyées. Le prix d'exercice correspondait à la JVM à la date d'attribution.

En février 2022, les hypothèses suivantes ont été utilisées pour établir le nombre d'options devant être octroyées : un prix d'exercice de 73,40 \$, une volatilité des titres de 30,404 %, un rendement des dividendes de 1,78 %, une durée de validité de l'option de 4,75 ans et un taux d'intérêt de 1,65 %. La juste valeur de chaque option octroyée pour les besoins de la rémunération relativement au rendement de 2021 s'établissait à 17,36 \$. La juste valeur comptable de chaque option octroyée relativement au rendement de 2021 s'établissait à 17,91 \$ pour MM. Moor, Westlake et Tratch, et à 13,43 \$, pour M. Lorimer et pour M^{me} Poddar en raison d'une hypothèse de déchéance de 25 % dont on a tenu compte en ce qui a trait aux options qui leur ont été octroyées. Le prix d'exercice correspondait à la JVM à la date d'attribution.

En février 2021, les hypothèses suivantes ont été utilisées pour établir le nombre d'options devant être octroyées : un prix d'exercice de 53,29 \$, une volatilité des titres de 35,088 %, un rendement des dividendes de 1,97 %, une durée de validité de l'option de 4,75 ans et un taux d'intérêt de 0,47 %. La juste valeur de chaque option octroyée pour les besoins de la rémunération relativement au rendement de 2020 s'établissait à 13,26 \$. La juste valeur comptable de chaque option octroyée relativement au rendement de 2020 s'établissait à 17,21 \$ pour MM. Moor, Westlake et Tratch, et à 25,81 \$, pour M. Lorimer et pour M^{me} Poddar en raison d'une hypothèse de déchéance de 25 % dont on a tenu compte en ce qui a trait aux options qui leur ont été octroyées. Le prix d'exercice correspondait à la JVM à la date d'attribution.

3. Compte tenu de la contribution de EQB au RPDB des membres de la haute direction visés.
4. La valeur des avantages indirects et des avantages sociaux de chaque membre de la haute direction visé n'a pas dépassé 50 000 \$ ou 10 % de la somme de son salaire annuel et de sa prime.
5. M. Westlake est entré au service de EQB avec prise d'effet le 2 novembre 2020.
6. M^{me} Poddar était en congé de maternité du 1^{er} janvier 2020 au 6 avril 2020. Pendant cette période, elle n'a touché aucun salaire de base, mais elle a toutefois touché un supplément de salaire d'un montant de 80 836 \$.
7. En novembre 2020, M^{me} Poddar a reçu une attribution unique sous forme d'options d'un montant de 200 000 \$ dans le cadre de sa promotion.
8. M. Westlake a reçu une attribution d'UAI unique d'un montant de 640 000 \$ après être entré au service de EQB.
9. M. Westlake a reçu une attribution à la signature d'un montant de 400 000 \$ après être entré au service de EQB.

Attributions dans le cadre de régimes incitatifs

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau suivant indique les attributions octroyées au 31 décembre 2022.

- La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2022 (56,73 \$) et le prix d'exercice des options, multipliée par le nombre d'options en cours.
- La valeur des attributions d'UAI et d'UAR dont les droits n'étaient pas acquis le 31 décembre 2022 correspond au cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2022 (56,73 \$) multiplié par le nombre d'unités en cours y compris les équivalents de dividendes.

Nom	Année d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions	
		Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ² (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ² (\$)
Andrew Moor	2022	38 191	75,72	17 févr. 2029	-	8 947	507 544
	2021	45 108	69,16	3 mars 2028	-	8 933	506 793
	2020	52 102	45,48	4 mars 2027	586 148	-	-
	2019	76 138	33,89	11 mars 2026	1 739 373	-	-
	2018	70 776	27,83	9 mars 2025	2 045 426	-	-
	2017	63 188	35,84	28 févr. 2024	1 319 997	-	-
	2016	29 706	26,58	9 mars 2023	895 784	-	-
Chadwick	2022	13 350	75,72	17 févr. 2029	-	3 127	177 394
Westlake ¹	2021	16 968	69,16	3 mars 2028	-	3 359	190 575
Mahima Poddar	2022	9 721	75,72	17 févr. 2029	-	2 277	129 161
	2021	11 538	69,16	3 mars 2028	-	2 285	129 628
	2020	25 000	46,96	12 nov. 2027	244 250	-	-
	2020	5 230	45,48	4 mars 2027	58 838	-	-
	2019	6 306	33,89	11 mars 2026	144 061	-	-
	2018	2 194	27,83	9 mars 2025	63 407	-	-
	2017	1 016	35,84	28 févr. 2024	21 224	-	-
2016	708	26,58	9 mars 2023	21 350	-	-	
Ron Tratch	2022	9 303	75,72	17 févr. 2023	-	2 178	123 596
	2021	11 826	69,16	3 mars 2028	-	2 343	132 910
	2020	11 394	45,48	4 mars 2027	128 183	-	-
	2019	14 752	33,89	11 mars 2026	337 009	-	-
	2018	14 492	27,83	9 mars 2025	418 819	-	-
	2017	12 118	35,84	28 févr. 2024	253 145	-	-
	2016	17 334	26,58	9 mars 2023	522 707	-	-
Darren Lorimer	2022	7 560	75,72	17 févr. 2023	-	1 772	100 523
	2021	6 924	69,16	3 mars 2028	-	1 372	77 824
	2020	5 082	45,48	4 mars 2027	57 173	-	-
	2019	6 544	33,89	11 mars 2026	149 498	-	-
	2018	6 784	27,83	9 mars 2025	196 058	-	-
	2017	5 764	35,84	28 févr. 2024	120 410	-	-
	2016	6 944	26,58	9 mars 2023	209 396	-	-

1. M. Westlake s'est joint à EQB le 2 novembre 2020.

2. En fonction du cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2022, soit 56,73 \$.

Attributions dans le cadre de régimes incitatifs – valeur à l’acquisition des droits ou valeur gagnée

Le tableau suivant présente pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur totale qui aurait été réalisée à l’acquisition des droits rattachés aux options en 2022 si les options avaient été exercées à la date d’acquisition;
- la valeur des attributions fondées sur des actions reçues à acquisition des droits en 2022;
- la valeur des attributions de rémunération incitative annuelle gagnée pour 2022.

Nom	2022		2021			
	Attributions fondées sur des options – valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice ¹ (\$)	Rémunération incitative annuelle – valeur gagnée au cours de l’exercice (\$) ²	Attributions fondées sur des actions – valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice (\$) ³	Attributions fondées sur des options – valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice (\$)	Rémunération incitative annuelle – valeur gagnée au cours de l’exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice (\$)
Andrew Moor	2 038 818	1 166 000	782 832	2 226 966	1 128 000	1 454 417
Chadwick Westlake ⁴	30 394	540 000	840 318	-	540 000	-
Mahima Poddar	208 055	383 000	80 637	328 472	332 000	110 362
Ron Tratch	419 003	320 000	222 687	445 774	320 000	348 834
Darren Lorimer	193 323	303 000	78 437	204 702	227 000	114 557

1. La valeur des options dont les droits ont été acquis en 2022 est fondée sur la différence entre le prix d’octroi des options et le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX à la date d’acquisition des droits. Si le cours de clôture des actions ordinaires de EQB était inférieur au prix d’exercice, l’option n’avait alors aucune valeur et sa valeur a été fixée à 0 \$.
2. Il s’agit des attributions de rémunération incitative espèces annuelle pour 2022. Le tableau comprend le montant intégral de la prime en espèces annuelle.
3. La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis en 2022 comprend les équivalents de dividendes gagnés sur ces attributions au cours de la période. Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en fonction du cours moyen pondéré en fonction du volume sur cinq jours d’une action ordinaire de EQB à la TSX calculé au 15 décembre 2022, tant pour les attributions d’UAI que pour les attributions d’UAR. À l’acquisition des droits, les attributions d’UAR reçues par chaque membre de la haute direction visé payées à 95 %, reflétant le RTA de EQB sur la période de 35 mois terminée le 30 novembre 2022 relativement au RTA du groupe de comparaison en cause.
4. M. Westlake s’est joint à EQB le 2 novembre 2020.

Options exercées en 2022

Nom	Date d’attribution	Nombre d’options	Prix d’exercice (\$)	Valeur réalisée ¹ (\$)
Andrew Moor	5 mars 2016	57 100	26,58	1 988 118
Chadwick Westlake ²	-	-	-	-
Mahima Poddar	-	-	-	-
Ron Tratch	5 mars 2015	6 310	29,99	296 633
Darren Lorimer	23 novembre 2015	6 000	27,66	173 031

1. Représente la différence entre la juste valeur marchande des actions ordinaires de EQB au moment de l’exercice et le prix d’exercice des options, compte non tenu des retenues d’impôt.
2. M. Westlake s’est joint à EQB le 2 novembre 2020.

Titres dont l'émission est autorisée dans le cadre de régimes de rémunération fondée sur des titres de participation

Notre régime d'options et notre régime d'achat d'unités de nouvelles actions constituent les seuls régimes de rémunération qui comportent l'émission de titres de participation.

Régime d'options d'achat d'actions

Le tableau suivant présente, au 15 mars 2023 :

- les actions qui seront émises à l'exercice des options en cours;
- le nombre d'actions demeurant disponibles aux fins d'émission dans le cadre du régime d'options.

Le régime d'options a été approuvé par les actionnaires.

Catégorie de régime	Titres qui seront émis à l'exercice d'options (3,5 % des actions en circulation au 15 mars 2023)	Cours moyen pondéré des options en cours ¹ (\$)	Titres disponibles aux fins d'émission future dans le cadre de régimes de rémunération fondés sur des titres de participation ² (0,57 % des actions en circulation au 15 mars 2023)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de participation approuvés par les porteurs de titres	1 335 296	53,10 \$	216 492

1. La durée moyenne pondérée restante des options en cours au 15 mars 2023 est de 4,29 années.

2. Le nombre maximal d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission dans le cadre du régime d'options est de 4 000 000.

Dilution, surplus et taux d'absorption

Nous surveillons le nombre d'options en cours (dilution) et le nombre d'options émises chaque année (taux d'absorption). Le tableau suivant présente la dilution, le surplus et le taux d'absorption du régime d'options d'achat d'actions au 31 décembre 2022 pour les trois derniers exercices.

	2022	2021	2020
Dilution			
Nombre total d'options en cours divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	3,55 %	3,31 %	3,67 %
Surplus			
Nombre total d'options disponibles aux fins d'octroi en plus des options en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	4,73 %	5,18 %	6,19 %
Taux d'absorption			
Nombre total d'options octroyées au cours de l'exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	0,73 %	0,72 %	0,71 %

Régime d'options d'achat d'actions

Restrictions en matière d'émission

Admissibilité	Membres de la haute direction et employés admissibles
Nombre maximal d'actions pouvant être émises	Un nombre de 4 000 000 d'actions, soit 10,6 % des actions ordinaires de EQB émises et en circulation au 15 mars 2023
Actions actuellement émises	Un nombre de 1 335 296 actions pouvant être émises à l'exercice des options en cours (soit 3,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation au 15 mars 2023)
Actions disponibles aux fins d'émission	Un nombre de 216 492 actions sont disponibles aux fins d'émission (soit 0,57 % du nombre total d'actions émises et en circulation de EQB au 15 mars 2023)
Autres restrictions	<p>Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés à tout moment ou émises en faveur d'initiés au cours d'une période de un an dans le cadre de tous les mécanismes de rémunération en titres ne doit pas dépasser 10 % du nombre d'actions de EQB en circulation.</p> <p>Le nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émissions en faveur d'un initié ne peut dépasser 5 % du nombre total d'actions émises et en circulation.</p> <p>Au 15 mars 2023, le nombre total d'options octroyées à un initié s'élevait à 370 189 actions, soit 1 % du nombre total d'actions en circulation.</p>

Conditions

Durée maximale	Le régime prévoit une durée de 10 ans. Depuis 2012, les options sont attribuées pour une durée de sept ans. Si la date d'expiration tombe pendant une période d'interdiction de négociation ou pendant la période de dix jours ouvrables suivant cette période d'interdiction imposée par EQB, la date d'expiration sera prorogée de 10 jours ouvrables après le dernier jour de la période d'interdiction de négociation.
Prix d'exercice	Cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant la date d'octroi
Acquisition des droits et exercice des options	<p>Acquisition des droits : au prorata sur une période de quatre ans (25 % par année à compter du premier anniversaire de la date d'octroi).</p> <p>Les droits rattachés aux options doivent être acquis avant que les options puissent être exercées. Les options peuvent être exercées en totalité ou en partie avant la date d'expiration établie par le conseil au moment de l'octroi.</p>
Expiration des options	<p>À la date la plus rapprochée entre :</p> <ul style="list-style-type: none">• le septième anniversaire de la date d'octroi, peu importe la date de départ à la retraite du participant;• la date d'expiration initiale et deux ans à compter de la date du décès du participant ou de la date à laquelle il devient invalide. <p>Advenant la cessation d'emploi avec ou sans motif ou la démission, les options devront être exercées dans les 30 jours. Toutes les options qui n'auront pas été exercées seront ensuite perdues.</p>
Aide financière	Aucune

Transfert et cession	Aucune cession – Elles ne peuvent être transférées qu'à un bénéficiaire ou à un représentant légal advenant le décès du participant.
Changement de contrôle	Les droits rattachés à toutes les options dont les ne sont pas acquis deviennent acquis et les options peuvent être exercées.
Récupération	La totalité ou une partie des options dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis détenues par les membres de la haute direction pourraient être perdues ou annulées advenant une fraude intentionnelle ou une inconduite volontaire de la part d'un membre de la haute direction donné.
Modifications du régime	<p>Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • augmenter le nombre ou le pourcentage maximal d'actions qui peuvent être réservées aux fins d'émission; • réduire le prix d'exercice des options en cours ou émettre des options à un prix d'exercice inférieur en faveur d'une même personne; • repousser l'échéance d'une option au-delà de sa date d'expiration (sauf dans le cas où la date d'expiration serait tombée pendant une période d'interdiction d'opérations); • permettre aux administrateurs non employés de participer au régime; • toute modification apportée aux dispositions de modification. <p>Le conseil peut apporter les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des modifications de nature administrative; • des modifications apportées aux modalités, aux conditions et aux mécanismes d'attribution, d'acquisition des droits, d'exercice et d'expiration anticipée; • des modifications nécessaires pour respecter les lois applicables, ainsi que les règlements fiscaux ou comptables applicables; • l'ajout d'une option d'exercice sans décaissement, pour une contrepartie en espèces ou sous forme de titres, qui prévoit une déduction intégrale du nombre de titres sous-jacents de la réserve du régime; • toute autre modification, qu'il s'agisse d'une modification de structure ou d'une autre nature, qui n'exige pas l'approbation des actionnaires en vertu des lois applicables ou des règles, des règlements et des politiques de la TSX.

Régime d'achat d'unités de nouvelles actions

Le tableau suivant présente, au 15 mars 2023 :

- les actions qui seront émises si les attributions sont rachetées sous forme d'actions;
- le nombre d'actions disponibles aux fins d'émission dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions.

Le régime d'achat d'unités de nouvelles actions a été approuvé par les actionnaires. À ce jour, seules des UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées. Pour les besoins de l'information présentée dans la présente rubrique, nous présumons que les UAR réglées en nouvelles actions sont rachetées en actions, plutôt qu'en espèces, selon un facteur de rajustement du paiement de 100 %.

Catégorie de régime	Titres qui seront émis à l'exercice des UAR réglées en nouvelles actions en cours (0,1 % des actions en circulation au 15 mars 2023)	Cours moyen pondéré des UAR réglées en nouvelles actions en cours ¹ (\$)	Titres disponibles aux fins d'émission future dans le cadre de régimes de rémunération fondée sur des titres de participation ² (0,67 % des actions en circulation au 15 mars 2023)
Régimes de rémunération fondée sur des titres de participation approuvés par les porteurs de titres	47 936	67,12 \$	252 064

1. La durée moyenne pondérée restante des UAR réglées en nouvelles actions en cours au 15 mars 2023 est de **9,97** années.
2. Le nombre maximal d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions est de 300 000.

Dilution, surplus et taux d'absorption

Nous surveillons le nombre d'options en cours (dilution) et le nombre d'options émises chaque année (taux d'absorption). Le tableau suivant présente la dilution, le surplus et le taux d'absorption du régime d'achat d'unités de nouvelles actions au 31 décembre 2022 pour les trois derniers exercices.

	2022	2021	2020
Dilution Nombre total d'UAR réglées en nouvelles actions en cours divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	S. O.	S. O.	S. O.
Surplus Nombre total d'UAR réglées en nouvelles actions disponibles aux fins d'octroi en plus des UAR réglées en nouvelles actions en cours, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	S. O.	S. O.	S. O.
Taux d'absorption Nombre total d'UAR réglées en nouvelles actions octroyées au cours de l'exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	S. O.	S. O.	S. O.

Régime d'achat d'unités de nouvelles actions

Restrictions en matière d'émission

Admissibilité	Membres de la haute direction et employés admissibles
Nombre maximal d'actions pouvant être émises	<ul style="list-style-type: none">Un nombre de 300 000 actions, soit 0,8 % des actions ordinaires de EQB émises et en circulation au 15 mars 2023
Actions actuellement émises	<ul style="list-style-type: none">Un nombre de 47 936 actions pouvant être émises à l'exercice des UAR réglées en nouvelles actions en cours (soit 0,1 % du nombre total d'actions émises et en circulation au 15 mars 2023)
Actions disponibles aux fins d'émission	<ul style="list-style-type: none">Un nombre de 252 064 actions sont disponibles aux fins d'émission (soit 0,67 % du nombre total d'actions émises et en circulation de EQB au 15 mars 2023)
Autres restrictions	<p>Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés à tout moment ou émises en faveur d'initiés au cours d'une période de un an dans le cadre de tous les mécanismes de rémunération en titres ne doit pas dépasser 10 % du nombre d'actions de EQB Inc. en circulation.</p> <p>Le nombre maximal d'actions réservées aux fins d'émissions en faveur d'un initié ne peut dépasser 5 % du nombre total d'actions émises et en circulation.</p> <p>En date du 15 mars 2023, le nombre total d'UAR réglées en nouvelles actions octroyées à un initié s'élevait à 15 456 actions, soit 0,04 % du nombre total d'actions en circulation.</p>

Conditions liées aux UAR réglées en nouvelles actions

Durée maximale	Le régime prévoit une durée maximale de 10 ans.
Prix d'exercice	Cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant la date d'attribution.
Acquisition des droits et exercice des options	Acquisition des droits : 50 % à la fin de la troisième année à compter de la date d'attribution et 50 % à la fin de la quatrième année à compter de la date d'attribution.
Expiration des options	Le dixième anniversaire de la date d'attribution.
Aide financière	Aucune
Transfert et cession	Aucune cession – elles ne peuvent être transférées qu'à un bénéficiaire ou à un représentant légal advenant le décès du participant.
Changement de contrôle	Tous les droits rattachés à ses UAR réglées en nouvelles actions dont les droits ne sont pas acquis sont acquis
Récupération	La totalité ou une partie des UAR réglées en nouvelles actions dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis détenues par les membres de la haute direction pourraient être perdues ou annulées advenant une fraude intentionnelle ou une inconduite volontaire de la part d'un membre de la haute direction donné.

Modifications apportées au régime

Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes :

- accroître le nombre ou le pourcentage maximal d'actions qui peuvent être réservées aux fins d'émission;
- repousser l'échéance d'une option au-delà de sa date d'expiration (sauf dans le cas où la date d'expiration serait tombée pendant une période d'interdiction d'opérations);
- permettre aux administrateurs non employés de participer au régime d'achat d'unités de nouvelles actions;
- modifier les restrictions prévues au régime d'achat d'unités de nouvelles actions relativement au nombre d'unités d'actions qui peuvent être attribuées à une personne ou à une catégorie de personnes donnée;
- toute modification apportée aux dispositions de modification.

Le conseil peut apporter les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires :

- des modifications de nature administrative;
- des modifications apportées aux modalités, aux conditions et aux mécanismes d'attribution, d'acquisition des droits et d'expiration anticipée;
- des modifications nécessaires pour respecter les lois applicables, ainsi que les règlements fiscaux ou comptables applicables;
- une modification du régime d'achat d'unités de nouvelles actions ou d'une attribution visant à permettre le rachat conditionnel;
- toute autre modification, qu'il s'agisse d'une modification de structure ou d'une autre nature, qui n'exige pas l'approbation des actionnaires en vertu des lois applicables ou des règles, des règlements et des politiques de la TSX.

Avantages sociaux

La Banque offre à ses membres de la haute direction et à tous les autres employés une assurance complète de soins médicaux et de soins dentaires, une assurance vie, une assurance invalidité et une assurance contre les accidents. Les membres de la haute direction participent également à un programme complet d'évaluation annuelle de la condition médicale et physique.

La Banque n'a adopté aucun régime de retraite à l'intention de ses membres de la haute direction ou de ses employés. Tous les employés, y compris les membres de la haute direction, peuvent participer à notre régime enregistré d'épargne-retraite (le « REER ») collectif et à notre régime de participation différée aux bénéficiaires (le « RPDB ») (collectivement, le « régime »). La Banque versera une cotisation maximale au RPDB équivalente à la valeur la plus élevée entre (i) 5,5 % du salaire de base annuel d'un employé pendant les cinq premières années de service, (ii) 8 % du salaire de base de l'employé après cinq ans de service et (iii) le maximum imposé par l'Agence du revenu du Canada. Les droits rattachés aux cotisations de la Banque seront acquis après une période de deux ans de participation au RPDB. En cas de cessation d'emploi pendant les deux premières années de participation au régime, les cotisations de la Banque dans le cadre du RPDB seront restituées à la Société. La Banque n'offre aucune prestation de retraite supplémentaire ou complémentaire ni aucun autre avantage semblable aux membres de la haute direction.

Tous les employés, y compris les membres de la haute direction, peuvent également participer au régime d'achat d'actions à l'intention des employés (le « RAAE ») qui est normalement offert à tous les employés. Dans le cadre du RAAE, la Banque cotise un montant équivalent à 50 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 2 500 \$ par année.

Cessation d'emploi et changement de contrôle

Les contrats d'emploi sont en vigueur pour l'ensemble des membres de la haute direction visés et prévoient les modalités relatives à la prestation d'indemnités de départ au moment de la cessation d'emploi et les obligations de non-concurrence et de non-sollicitation qui en découlent. Les autres obligations qui découlent de différents scénarios

conformément aux modalités et aux conditions des régimes incitatifs sont décrites dans le tableau suivant. Sauf indication contraire, (i) le versement du salaire de chaque membre de la haute direction visé cessera à la date de la date de cessation d'emploi et (ii) chaque membre de la haute direction visé aura le droit de recevoir le salaire de base cumulé et impayé ainsi que les montants qui lui sont dus dans le cadre du programme d'avantages sociaux de la Banque, y compris son indemnité de congé annuel cumulée, jusqu'à la date de cessation d'emploi. Le tableau ci-dessous indique le montant auquel chaque membre de la haute direction visé aura droit s'il est mis fin à son emploi.

Cessation d'emploi pour motif valable

Advenant une cessation d'emploi pour motif valable, les membres de la haute direction visés n'auront droit à aucune rémunération supplémentaire après la date de cessation d'emploi. De plus, les options dont les droits n'auront pas été acquis seront annulées et les options dont les droits auront été acquis devront être exercées dans les 30 jours suivant la date de cessation d'emploi. Les UAR réglées en nouvelles actions dont les droits auront été acquis seront admissibles à un rachat ou à une remise en espèces pour une période de 90 jours à compter de la date de cessation d'emploi. Les UAI, les UAR et les UAR réglées en nouvelles actions, selon le cas, détenues par les membres de la haute direction visés et dont les droits n'auront pas été acquis seront immédiatement perdues et annulées.

Cessation d'emploi sans motif valable

Indemnité de départ

- M. Moor a droit au maintien de son salaire, en fonction d'un montant correspondant à son salaire de base majoré de la moyenne de ses primes au rendement pour les trois exercices précédents, pendant une période correspondant à la période d'indemnisation (au sens donné à ce terme ci-dessous) ou jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi. S'il se trouve un autre emploi ou sur demande, M. Moor pourra recevoir un paiement forfaitaire correspondant à 50 % du maintien de son salaire jusqu'à la fin de la période d'indemnisation. La période d'indemnisation correspond à 13 mois jusqu'au cinquième anniversaire du moment de l'entrée en fonction et augmente par la suite de un mois à chaque anniversaire du moment de l'entrée en fonction, jusqu'à un maximum de 24 mois. La période d'indemnisation de M. Moor est de 23 mois, compte tenu de ses 15 années de service complétées.
- M^{me} Poddar et MM. Westlake et Lorimer ont droit au maintien de leur salaire, en fonction d'un montant correspondant à leur salaire de base majoré de la moyenne de leurs primes au rendement pour les trois exercices précédents (ou, dans le cas de M. Westlake, au total de ses années de services complétées, selon le moindre de ces montants) pendant une période correspondant à la période d'indemnisation (au sens donné à ce terme ci-dessous) ou jusqu'à ce qu'ils trouvent un nouvel emploi. S'il se trouve un autre emploi, chaque membre de la haute direction visé pourra recevoir un paiement forfaitaire correspondant à 50 % du maintien de son salaire pendant le reste de la période d'indemnisation. La période d'indemnisation correspond à 6 mois jusqu'au troisième anniversaire du moment de l'entrée en fonction, période après laquelle la période d'indemnisation augmentera de un mois pour chaque année de service complétée, jusqu'à concurrence de 18 mois. La période d'indemnisation de M. Westlake est de 7 mois, compte tenu du fait qu'il compte moins de 3 ans de service complétés. La période d'indemnisation de M^{me} Poddar est de 9 mois, compte tenu de 6 années de service complétées. La période d'indemnisation de M. Lorimer est de 10 mois, compte tenu de ses 7 années de service complétées.
- M. Tratch a droit au maintien de son salaire, en fonction d'un montant correspondant à son salaire de base majoré de la moyenne de ses primes au rendement pour les trois exercices précédents, pendant la période d'indemnisation (au sens donné à ce terme ci-dessus) ou, si cette éventualité survient avant, jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi. S'il se trouve un autre emploi ou sur demande, M. Tratch pourra recevoir un paiement forfaitaire correspondant à 50 % du maintien de son salaire pendant le reste de la période d'indemnisation. La période d'indemnisation correspond à 12 mois, majorée de un mois supplémentaire pour chaque année de service complétée après le troisième anniversaire, jusqu'à un maximum de 18 mois. La période d'indemnisation de M. Tratch est d'un maximum de 18 mois, compte tenu de ses 9 années de service complétées.

Rémunération ICT (prime au rendement)	<ul style="list-style-type: none"> • S'il est mis fin à son emploi avant la fin d'un exercice donné, M. Moor aura le droit de recevoir un paiement correspondant à la prime au rendement moyenne qu'il aura gagnée au cours des trois derniers exercices, calculée au prorata en fonction du nombre de jours de l'exercice qui se sont écoulés avant la date de cessation d'emploi. S'il est mis fin à son emploi entre le 1^{er} janvier et la réunion du conseil où seront traitées les questions relatives à la fin de l'exercice, qui a lieu en février de la même année, M. Moor touchera la totalité de sa prime pour l'exercice précédent. • M^{me} Poddar ainsi que MM. Westlake, Tratch et Lorimer n'ont pas le droit de recevoir une prime au rendement calculée au prorata pour l'exercice au cours duquel il sera mis fin à leur emploi.
Options	<ul style="list-style-type: none"> • Les droits rattachés aux options de M. Moor qui ne seront pas acquis mais qui auraient été acquis au cours de l'exercice suivant la date de cessation d'emploi seront immédiatement acquis et les options pourront être exercées pendant une période de 30 jours à compter de la date de cessation d'emploi. • En ce qui concerne M^{me} Poddar et MM. Westlake, Tratch et Lorimer, toutes les options dont les droits ne seront pas acquis seront annulées au moment de la cessation d'emploi et toutes les options dont les droits seront acquis pourront être exercées dans les 30 jours suivant la cessation d'emploi.
UAI	<ul style="list-style-type: none"> • Advenant la cessation d'emploi sans motif valable, tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Moor, qui ne s'est pas vu attribuer d'UAI, auront le droit de recevoir un nombre proportionnel d'UAI selon le nombre de jours de la période d'acquisition des droits ayant précédé la cessation d'emploi comparativement à la durée complète de la période d'acquisition des droits. Les UAI restantes seront perdues et annulées.
UAR	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les membres de la haute direction visés auront le droit de recevoir un nombre proportionnel d'UAR selon le nombre de jours de la période d'acquisition des droits ayant précédé la date de cessation d'emploi. Les UAR restantes seront perdues et annulées. • Le conseil, en ce qui a trait au rendement de EQB, devra déterminer la mesure dans laquelle le critère du versement en fonction du rendement a été rempli à la date de cessation d'emploi et devra déterminer le pourcentage du versement en fonction du rendement devant être appliqué relativement à cette attribution d'UAR à ce moment.
UAR réglées en nouvelles actions	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAR réglées en nouvelles actions sont traitées de la même manière que les UAR, sauf qu'il est possible de se prévaloir d'une partie, mais non de la totalité des éléments du critère du versement en fonction du rendement à la date de cessation d'emploi (que ce soit par eux-mêmes ou au moyen de projections tel qu'il est indiqué dans le régime des UAR réglées en nouvelles actions), le conseil déterminera, compte tenu du rendement de EQB, la mesure selon laquelle les éléments restants du critère du versement en fonction du rendement ont été remplis à la date de cessation d'emploi, ce qui établira le pourcentage du versement en fonction du rendement qui sera appliqué à cette attribution d'UAR réglées en nouvelles actions à ce moment.
Autre	<ul style="list-style-type: none"> • M. Moor a le droit de continuer à bénéficier du programme d'avantages sociaux de EQB pendant la période d'indemnisation ou jusqu'à ce qu'il se trouve un autre emploi, selon la première de ces éventualités à survenir. • M^{me} Poddar et MM. Westlake, Tratch et Lorimer ont le droit de continuer à bénéficier du programme d'avantages sociaux de EQB pendant la période de préavis. • M. Moor a le droit de bénéficier des services de remplacement externe pendant une période que EQB fixera à son entière appréciation. • De plus, M. Moor a le droit de travailler à titre d'administrateur non membre de la direction ou d'expert-conseil et de toucher un revenu brut annuel maximal de 200 000 \$ ou de voir une entreprise d'exploitation ou d'experts-conseils qu'il possède dans ce but toucher un tel revenu, sans que ces revenus n'entraînent l'application d'une disposition relative à l'occupation d'un nouvel emploi.

Changement de contrôle¹

Indemnité de départ	<ul style="list-style-type: none">• Si une cessation d'emploi survient dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, M. Moor aura le droit de recevoir un montant forfaitaire correspondant à 50 % de son salaire de base à titre d'indemnité de départ, majoré d'un paiement relativement à la prime au rendement moyenne qui lui a été versée au cours des trois exercices ayant précédé la date à laquelle il a été avisé de sa cessation d'emploi, calculée au prorata en fonction de la période d'indemnisation. La période d'indemnisation correspond à 13 mois jusqu'au cinquième anniversaire du moment de l'entrée en fonction et augmente par la suite de un mois à chaque anniversaire jusqu'à un maximum de 24 mois. La période d'indemnisation de M. Moor est de 23 mois, compte tenu de ses 15 années de service complétées.• Si une cessation d'emploi survient dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, M^{me} Poddar et MM. Westlake et Lorimer auront chacun le droit de recevoir la même indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit advenant une cessation d'emploi sans motif valable (se reporter à la page précédente).• Si une cessation d'emploi survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, M. Tratch aura le droit de recevoir la même indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit advenant une cessation d'emploi sans motif valable (se reporter à la page précédente).
Rémunération ICT (prime au rendement)	<ul style="list-style-type: none">• Si une cessation d'emploi survient dans les 12 mois suivant un changement de contrôle et avant le paiement de la prime au rendement relative à l'exercice précédent, M. Moor aura le droit de recevoir un paiement qui représentera la totalité de sa prime au rendement pour l'exercice précédent. Il aura également le droit de recevoir une prime au rendement conformément au régime incitatif à court terme, qui sera calculée au prorata pour la période qui se terminera à la date de cessation d'emploi, inclusivement.• Aucun autre membre de la haute direction visé n'aura le droit de toucher une prime au rendement après un changement de contrôle.
Options	<ul style="list-style-type: none">• Dans le cadre du régime d'options, tous les droits rattachés aux options seront acquis et les options pourront être exercées.
UAI	<ul style="list-style-type: none">• Si les actions ordinaires de la société remplaçante sont inscrites à la cote d'une bourse de valeurs reconnue, le conseil ou le conseil d'administration de la société remplaçante rajustera le nombre d'UAI attribuées à un membre de la haute direction visé afin de protéger la valeur économique de l'attribution d'UAI. L'ensemble des autres modalités et des autres conditions du régime d'unités d'actions incessibles applicable aux UAI continueront de s'appliquer jusqu'à la fin de la période d'acquisition des droits. L'acquisition des droits ne sera pas devancée.• Si les actions ordinaires de la société remplaçante ne sont pas inscrites à la cote d'une bourse de valeurs reconnue, la juste valeur marchande de chaque UAI attribuée au membre de la haute direction visé sera réputée définitivement correspondre à sa valeur au moment du changement de contrôle. Le conseil ou le conseil d'administration de la société remplaçante pourra décider (i) de devancer la date d'acquisition des droits ou (ii) de conserver la date d'acquisition des droits initiale relativement à l'expiration de la moitié de la valeur fixée, au maximum. De plus, si la cessation d'emploi survient après un changement de contrôle, l'expiration de la période d'acquisition des droits sera devancée et un règlement sera effectué.• Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Moor, recevront des attributions d'UAI.

UAR	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR seront traitées de la même façon que les UAI, sauf que, dans des cas où les actions ordinaires de la société remplaçante ne sont pas inscrites à la cote d'une bourse de valeurs reconnue, le conseil, en ce qui a trait au rendement du membre de la haute direction visé et du rendement de EQB, déterminera aussi (i) la mesure dans laquelle le critère du versement en fonction du rendement a été rempli par le membre de la haute direction visé à la date du changement de contrôle et (ii) le pourcentage du versement en fonction du rendement devant être appliqué relativement à cette attribution d'UAR à ce moment.
UAR réglées en nouvelles actions	<ul style="list-style-type: none"> Tous les droits rattachés aux UAR réglées en nouvelles actions seront réputés être acquis sur-le-champ avant la date de cessation d'emploi du participant selon le pourcentage de versement en fonction du rendement déterminé à l'appréciation du conseil; toutefois, le conseil, agissant de bonne foi, tiendra compte du rendement à la date de cessation d'emploi.
Autre	<ul style="list-style-type: none"> Si une cessation d'emploi survient dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Tratch, auront le droit de continuer de bénéficier du programme d'avantages sociaux de la Banque pendant la période d'indemnisation. Si une cessation d'emploi survient dans les 18 mois suivant un changement de contrôle, M. Tratch aura droit au même programme d'avantages sociaux auquel il aurait eu droit advenant une cessation d'emploi sans motif valable (se reporter à la page précédente).

1. Le terme « changement de contrôle » est défini comme la survenance, sans le consentement du membre de la haute direction visé à titre personnel, de l'un ou l'autre des événements suivants : (i) l'acquisition par toute personne ou tout groupe de personnes de la propriété véritable de titres de EQB qui, directement ou après leur conversion ou leur exercice, permettrait à leur(s) porteur(s) d'exprimer plus de 50 % des voix rattachées aux titres de EQB qui pourraient être exprimées pour élire les administrateurs de EQB, sauf l'acquisition supplémentaire de titres par une personne (y compris les membres de son groupe) de la propriété véritable de titres de EQB à la date à laquelle le contrat d'emploi a été signé ou (ii) la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de EQB à une autre personne.

Décès

Indemnité de départ	<ul style="list-style-type: none"> Le versement du salaire d'un membre de la haute direction visé cesse à compter de la date de son décès.
Rémunération ICT (prime au rendement)	<ul style="list-style-type: none"> À l'exception de M. Moor, aucun membre de la haute direction visé n'a le droit de recevoir un montant lié à sa prime au rendement au moment de son décès. La succession ou le bénéficiaire de M. Moor a le droit de recevoir le paiement de sa prime au rendement, calculée au prorata en fonction du nombre de jours qui se sont écoulés au cours de l'exercice en cause jusqu'à la date de son décès.
Options	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre du régime d'options, les droits rattachés aux options dont les droits n'auront pas été acquis seront immédiatement acquis au moment du décès de porteur de ces options et ces options pourront être exercées jusqu'à la première des dates suivantes à survenir entre (i) la date d'expiration des options et (ii) la date qui tombera 24 mois après la date de décès.
UAI	<ul style="list-style-type: none"> Les droits rattachés aux UAI dont les droits n'auront pas été acquis seront immédiatement acquis à la date du décès.
UAR	<ul style="list-style-type: none"> Les droits rattachés aux UAR dont les droits n'auront pas été acquis seront immédiatement acquis à la date du décès. Le conseil, en ce qui a trait au rendement de EQB, devra déterminer à son entière appréciation la mesure dans laquelle le critère du versement en fonction du rendement a été rempli à la date du décès et devra déterminer le pourcentage du versement en fonction du rendement devant être appliqué relativement à cette attribution d'UAR à ce moment.

UAR réglées en nouvelles actions	<ul style="list-style-type: none"> • Les droits rattachés aux UAR réglées en nouvelles actions au moment du décès dont les droits n'auront pas été acquis seront immédiatement acquis. • Le conseil, compte tenu du rendement du participant à la date de décès, déterminera le pourcentage du versement en fonction du rendement des UAR réglées en nouvelles actions; toutefois, si la période d'évaluation des UAR réglées en nouvelles actions pertinentes d'une attribution a commencé moins d'un an avant la date du décès du membre de la haute direction visé, les droits rattachés aux UAR réglées en nouvelles actions seront acquis selon un pourcentage de versement en fonction du rendement de 100 %.
Autre	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun autre avantage ni aucun autre paiement ne sera offert.

Démission ou départ à la retraite¹

Indemnité de départ	<ul style="list-style-type: none"> • M. Moor peut démissionner de son poste sur remise d'un préavis écrit de 60 jours. Le conseil peut renoncer à la période de préavis à son entière appréciation et, le cas échéant, M. Moor aura droit au maintien de son salaire jusqu'à la fin de la période de 60 jours en cause. • Aucun membre de la haute direction visé n'aura droit à des paiements au titre d'indemnités de départ après avoir démissionné ou avoir pris sa retraite.
Rémunération ICT (prime au rendement)	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun membre de la haute direction visé n'aura droit à une prime au rendement après avoir démissionné.
Options	<ul style="list-style-type: none"> • Au moment du départ à la retraite, l'acquisition des droits rattachés aux options se poursuivra et les options pourront être exercées jusqu'à leur date d'expiration. • Au moment de la démission, les options dont les droits auront été acquis pourront être exercées pendant la période de 30 jours qui suivra la date de la démission, après quoi la totalité des options en cours seront perdues.
UAI	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Moor, reçoivent des attributions d'UAI. Toutes les UAI seront perdues et annulées au moment de la démission. • Au moment du départ à la retraite d'un membre de la haute direction visé qui aura reçu des attributions d'UAI, l'acquisition des droits rattachés aux UAI dont les droits n'auront pas été acquis se poursuivra selon les modalités de leur attribution.
UAR	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les UAR dont les droits n'auront pas été acquis seront perdues et annulées au moment de la démission. • Au moment du départ à la retraite, l'acquisition des droits rattachés aux UAR dont les droits n'auront pas été acquis se poursuivra selon les modalités de leur attribution.
UAR réglées en nouvelles actions	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les UAR réglées en nouvelles actions dont les droits n'ont pas été acquis sont perdues et annulées au moment de la démission. • Au moment du départ à la retraite, l'acquisition des droits rattachés aux UAR réglées en nouvelles actions dont les droits n'auront pas été acquis se poursuivra selon les modalités de leur attribution.

Autre

- Si le conseil renonce à la période de préavis de 60 jours requise de M. Moor pour mettre fin volontairement à son emploi, M. Moor aura le droit de continuer de profiter du programme d'avantages sociaux jusqu'à la fin de la période de 60 jours.
- Si M. Moor démissionne par suite d'une réduction importante de son statut, de ses pouvoirs ou de ses responsabilités, d'une réduction de sa rémunération, de ses avantages indirects et de ses avantages sociaux sans son consentement, ou du défaut de paiement de son salaire de base ou de sa prime au rendement conformément à l'entente relative à son rendement (une « démission pour un motif valable »), M. Moor aura le droit de recevoir tous ces avantages sociaux et de bénéficier de tous les autres droits qui lui seraient accordés s'il était mis fin à son emploi sans motif valable.
- M^{me} Poddar et MM. Westlake, Tratch et Lorimer n'auront pas le droit de recevoir d'autres montants advenant une cessation d'emploi volontaire.

1. Un membre de la haute direction visé peut prendre sa retraite conformément aux modalités du régime d'options et du régime d'unités d'actions si (i) le membre de la haute direction visé a au moins 60 ans et (ii) son âge majoré de ses années de service au sein de la Société correspondent à au moins 65 ans.

Prestations en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

Le tableau suivant présente les indemnités supplémentaires estimatives qui auraient été versées à chaque membre de la haute direction visé à la suite de la cessation d'emploi ou advenant un changement de contrôle si l'événement déclencheur était survenu le 31 décembre 2022.

Événement	Andrew Moor (\$)	Chadwick Westlake (\$)	Mahima Poddar (\$)	Ron Tratch (\$)	Darren Lorimer (\$)
Cessation d'emploi pour un motif valable					
Indemnité de départ	-	-	-	-	-
Primes	-	-	-	-	-
Options ²	-	-	-	-	-
UAI/UAR	-	-	-	-	-
Autre ³	-	-	-	-	-
Cessation d'emploi sans motif valable					
Indemnité de départ	3 485 139	475 417	445 500	996 000	429 722
Primes	1 038 333	-	-	-	-
Options	581 380	-	-	-	-
UAI/UAR	488 548	179 580	124 759	125 205	81 956
Autre ³	-	-	-	-	-
Changement de contrôle					
Indemnité de départ	3 485 139	475 417	445 500	996 000	429 722
Primes	1 038 333	-	-	-	-
Options ²	727 917	-	187 559	148 344	65 961
UAI/UAR	1 013 853	367 793	258 666	256 384	178 262
Autre ³	-	-	-	-	-
Décès					
Indemnité de départ	-	-	-	-	-
Primes	1 038 333	-	-	-	-
Options	-	-	-	-	-
UAI/UAR	488 548	179 580	124 759	125 205	81 956
Autre ³	-	-	-	-	-
Démission					
Indemnité de départ	-	-	-	-	-
Primes	-	-	-	-	-
Options	-	-	-	-	-
UAI/UAR	-	-	-	-	-
Autre ³	-	-	-	-	-

Événement	Andrew Moor (\$)	Chadwick Westlake (\$)	Mahima Poddar (\$)	Ron Tratch (\$)	Darren Lorimer (\$)
Départ à la retraite⁴					
Indemnité de départ	-	-	-	-	-
Primes	-	-	-	-	-
Options ⁵	-	-	-	-	-
UAI/UAR ⁵	-	-	-	-	-
Autre ³	-	-	-	-	-

1. La valeur de l'option correspondra à l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2022 (soit 56,73 \$) et le prix d'exercice de l'option.
2. Tous les droits rattachés aux options dont les droits n'auront pas été acquis seront acquis et les options pourront être exercées immédiatement advenant un changement de contrôle. La valeur des options correspond à l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2022 (soit 56,73 \$) et le prix d'exercice des options.
3. Les autres indemnités ne comprennent pas les paiements qui doivent être faits dans le cadre du programme d'avantages sociaux de la Banque, étant donné qu'il est impossible d'établir ces montants.
4. M. Moor est le seul membre de la haute direction visé qui est admissible à la retraite au 31 décembre 2022.
5. L'acquisition des droits rattachés aux options, aux UAI et aux UAR attribuées ne sera pas devancée au moment de la retraite étant donné qu'aucun tel paiement additionnel n'est exigible. Les droits rattachés aux options, aux UAI et aux UAR continuent d'être acquis conformément à leurs modalités d'attribution et aux modalités de leurs régimes.

Rémunération des membres de la haute direction et des autres employés qui prennent des risques importants

Le tableau suivant présente la rémunération octroyée aux employés qui ont eu une incidence importante sur l'exposition aux risques de EQB au cours des deux derniers exercices conformément aux obligations d'information relatives à la rémunération du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Cette obligation d'information vise tous les postes de vice-président et les postes de niveau hiérarchique supérieur.

Pour les besoins de ces renseignements, la Société a établi que les membres de la haute direction en 2022 comprenaient les neuf personnes suivantes : les membres de la haute direction visés, le chef des ressources humaines, le chef de la technologie, le trésorier et le chef de la conformité. Les « autres employés qui prennent des risques importants » comprennent les vice-présidents, tous les vice-présidents de la Banque et le chef de la direction de Bennington. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, la Société a désigné 28 personnes à titre d'autres employés qui prennent des risques importants.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération passe en revue la liste des membres de la haute direction et des autres employés qui prennent des risques importants afin de s'assurer qu'elle est complète.

Valeur totale de la rémunération attribuée

Élément de rémunération	Membres de la haute direction				Autres employés qui prennent des risques importants			
	2022		2021		2022		2021	
	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)
Nombre d'employés	9		10		28		16	
Rémunération fixe								
En espèces	3 591 468	-	3 545 694	-	7 045 086	-	4 151 685	-
En actions et en instruments liés à des actions	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	57 136	-	50 727	-	107 422	-	69 233	-
Rémunération fixe totale	3 648 604	-	3 596 421	-	7 152 509	-	4 220 919	-
Rémunération variable								
En espèces	3 504 100	-	3 158 000	-	3 456 294	-	1 395 924	-
En actions et en instruments liés à des actions	2 220 927	4 209 260	2 286 255	3 310 136	489 705	2 491 636	970 243	756 738
Autre	137 028	-	140 582	-	326 606	-	192 500	-
Rémunération fixe totale	5 862 055	4 209 260	5 584 837	3 310 136	4 272 606	2 491 636	2 558 667	756 738
Rémunération totale	9 510 660	4 209 260	9 181 258	3 310 136	11 425 115	2 491 636	6 779 585	756 738

1. La rémunération différée comprend les options, les UAR et les UAI qui ont été attribuées en 2022 et en 2021.

Autre rémunération versée

Le tableau suivant présente les attributions incitatives garanties globales, les attributions à l'embauche et les indemnités de départ versées aux membres de la haute direction et aux autres employés qui prennent des risques importants au cours des deux derniers exercices.

Élément de rémunération	Membres de la haute direction				Autres employés qui prennent des risques importants			
	2022		2021		2022		2021	
	Nombre d'employés	Montant (\$)	Nombre	Montant (\$)	Nombre d'employés	Montant (\$)	Nombre	Montant (\$)
Attributions à l'embauche	-	-	-	-	1	50 000	1	5 000
Attributions garanties	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de départ	-	-	-	-	1	433 005	2	736 850

Rémunération différée

La rémunération différée comprend les options, les UAR et les UAI. Le tableau suivant présente la rémunération différée qui était en cours aux 31 décembre 2022 et 2021, qui n'était pas venue à échéance et qui n'avait pas été perdue ou annulée. Le tableau indique également la rémunération différée antérieure qui a été versée en 2022 et en 2021. Aucune disposition de récupération ni autre disposition semblable n'a été appliquée à la rémunération différée ni aucune révision à la baisse n'a touché les attributions en cours pendant l'un ou l'autre de ces exercices.

Élément de rémunération	Membres de la haute direction		Autres employés qui prennent des risques importants	
	2022 (\$)	2021 (\$)	2022 (\$)	2021 (\$)
Rémunération différée en cours				
Dont les droits sont acquis ¹	9 127 217	14 083 766	2 359 120	3 562 976
Dont les droits ne sont pas acquis ²	3 751 477	9 140 387	1 641 283	2 891 626
En cours totale	12 878 694	23 224 153	4 000 403	6 454 602
Versée au cours de l'exercice ³	4 806 533	9 945 953	1 097 301	3 115 863

1. La rémunération en cours dont les droits ont été acquis comprend les options qui pouvaient être exercées le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2021, respectivement, mais qui n'avaient pas encore été exercées. La valeur de chaque option en cours correspondra au cours de clôture d'une action ordinaire de EQBI à la TSX le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2021, respectivement, déduction faite du prix d'exercice de l'option. Le montant en cours est inférieur en 2022 puisque le cours de clôture des actions à la fin de 2022 a reculé à 56,73 \$, comparativement à 68,91 \$ à la fin de 2021.
2. La rémunération en cours dont les droits n'ont pas été acquis comprend les options en cours qui ne pouvaient pas être exercées avant le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2021, respectivement, ou à ces dates, ainsi que les UAI dont et les UAR dont les droits n'étaient pas acquis au 31 décembre 2022 et au 31 décembre 2021, respectivement. La valeur des options en cours correspondra au cours de clôture d'une action ordinaire de EQB à la TSX le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2021, déduction faite du prix d'exercice. La valeur des UAI et des UAR en cours dont les droits n'ont pas été acquis correspondra au cours moyen pondéré en fonction du volume d'une action ordinaire de EQB à la TSX pendant la période de cinq jours ouvrables ayant précédé le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2021, respectivement, majoré des dividendes accumulés relativement à

ces UAI et à ces UAR dont les droits n'ont pas été acquis entre la date de leur octroi et le 31 décembre 2022 ou le 31 décembre 2021, respectivement. Le montant en cours est inférieur en 2022 en raison de la diminution du cours des actions. Le cours de clôture des actions à la fin de 2022 a reculé à 56,73 \$ (comparativement à 68,91 \$ en 2021) et le cours moyen pondéré de l'action des UAI et des UAR a reculé à 56,70 \$ (comparativement à 69,02 \$ en 2021).

3. Les montants versés au cours de l'exercice comprennent la valeur des options exercées au cours de l'exercice, en plus des UAI et des UAR versées en 2022 et en 2021. Pour les exercices 2022 et 2021, la valeur des montants versés relativement aux options d'achat d'actions correspond au prix de vente d'une action ordinaire de EQB à la TSX au moment de l'exercice, déduction faite du prix d'exercice. La valeur des montants versés relativement aux UAI et aux UAR est calculée en fonction du cours moyen pondéré en fonction du volume d'une action ordinaire de EGI à la TSX pour chaque période de cinq jours ouvrables ayant précédé la date d'acquisition des droits, en ce qui a trait aux UAI et aux UAR dont les droits ont été acquis, majoré des dividendes accumulés à l'égard des UAI et des UAR en cause entre la date de leur octroi et la date d'acquisition des droits. Le versement aux membres de la haute direction était moins élevé en 2022 qu'en 2021 et les versements aux autres employés qui prennent des risques importants étaient moins élevés en 2022 qu'en 2021.

Autres renseignements

Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes

Aucune personne informée à l'égard de EQB, ni aucun candidat à un poste d'administrateur ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe que ceux-ci n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans toute opération réalisée en 2022 ou dans toute opération projetée qui a ou qui aurait une incidence importante sur EQB.

Assurance des administrateurs et des dirigeants

EQB a souscrit, à ses frais, une police d'assurance de la responsabilité pour nos administrateurs et nos dirigeants qui expirera le 31 mai 2023. Cette assurance couvre chacun d'eux individuellement dans les cas où nous ne serions pas capables de les indemniser ou pas autorisés à le faire. La police a une limite de 40 millions de dollars, assortie d'une franchise de 200 000 \$ si EQB peut recevoir la réclamation. Nous versons une prime annuelle de 340 000 \$.

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers supplémentaires figurent dans notre notice annuelle de 2022 et dans les états financiers consolidés audités et le rapport de gestion. Vous pouvez également obtenir ces documents sur le site Web à l'adresse equitablebank.ca et sur le site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Vous pouvez obtenir des copies imprimées des renseignements mentionnés dans la présente rubrique et dans tout document intégré par renvoi sans frais en communiquant avec le service des relations avec les investisseurs par téléphone au 416-515-7000 ou par courriel à l'adresse investor_enquiry@eqbank.ca.

Approbation des administrateurs

Notre conseil a approuvé le contenu et l'envoi par la poste de la présente circulaire.



Michael Mignardi
Vice-président et chef du contentieux
Le 30 mars 2023

Annexe A : Mandat du conseil d'administration

Le présent mandat énonce les pouvoirs du conseil d'administration de EQB Inc. (« EQB ») et de sa filiale en propriété exclusive, Banque Équitable (la « Banque » et collectivement « EQB »).

1. RÔLE

Le conseil d'administration (le « conseil ») est responsable de la supervision de la gestion des activités et des affaires internes de EQB. Dans l'exercice de cette responsabilité, le conseil a, directement ou par l'entremise de ses comités, les fonctions énoncées dans le mandat.

2. RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS

Culture d'intégrité

1. Fixer et renforcer la priorité, s'attendre au niveau d'intégrité personnelle et professionnelle le plus élevé de la part du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction et s'assurer qu'ils favorisent une culture d'intégrité, une gestion des risques efficace et une éthique commerciale dans l'ensemble de l'organisation de EQB.
2. Comprendre, évaluer et surveiller la culture d'entreprise de EQB de même que son intégration dans l'organisation et son alignement sur la stratégie.
3. Approuver les principes et les normes d'éthique personnelle et de conduite des affaires qui figurent dans le code de conduite de EQB et s'assurer qu'un processus continu, pertinent et efficace est utilisé pour veiller au respect du Code.

Planification stratégique

1. Adopter un processus de planification stratégique et approuver, une fois par année, le plan stratégique présenté par la direction qui tient compte, notamment, des occasions d'affaires et des risques commerciaux ainsi que des initiatives stratégiques d'importance, et examiner l'alignement du plan stratégique sur la tolérance au risque de la Banque, les niveaux de capitaux et de liquidités, l'état de la concurrence et le cadre réglementaire.
2. Superviser la mise en œuvre du plan stratégique et surveiller son exécution par la haute direction en fonction du plan et du cadre de tolérance au risque qui ont été approuvés.
3. Suivre de près l'orientation stratégique, la structure organisationnelle et la planification de la relève des membres de la haute direction de EQB (y compris la nomination, le perfectionnement et la surveillance des membres de la haute direction).
4. Examiner et approuver les plans financiers et d'immobilisations et surveiller le rendement par rapport aux plans approuvés.
5. Examiner et approuver toutes les opérations importantes.
6. Superviser, par l'intermédiaire des comités du conseil, les initiatives, les risques et les rapports de EQB en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (« ERSG »).

Surveillance des capitaux et des liquidités

1. Surveiller le caractère suffisant du capital et superviser la direction de EQB, approuver la politique en matière de gestion des capitaux et les cibles de capitaux internes et vérifier si des politiques appropriées de gestion des capitaux sont en vigueur.
2. Approuver et superviser l'application des cadres et les politiques en matière de liquidité et de financement. Examiner et approuver chaque année le plan relatif aux liquidités et au financement.
3. Approuver et superviser les budgets opérationnels.
4. Approuver les demandes de dépenses en immobilisations précises qui dépassent les limites autorisées antérieurement.
5. Déclarer les dividendes, et examiner et approuver les opérations relatives au capital, y compris les émissions de titres de créance et de titres de participation.

Gestion des risques et contrôles internes

1. Approuver et superviser l'application du cadre de tolérance au risque de EQB et les énoncés en matière de tolérance au risque.
2. Superviser le profil de risque de EQB et le repérage, le calcul, la surveillance et le contrôle des principaux risques auxquels EQB est exposée et s'assurer que des cadres, des politiques, des processus et des pratiques appropriés sont en place afin de gérer et de contrôler efficacement ces risques. Obtenir de la direction des garanties qui confirment que ces cadres et ces politiques sont respectées.
3. Superviser la promotion et le maintien d'une culture du risque bien ancrée qui met l'accent sur la gestion des risques efficace dans l'ensemble de l'organisation.
4. Veiller à ce que le conseil reçoive de la haute direction les renseignements exacts et en temps utile pour qu'il s'acquitte de ses fonctions de façon efficace.
5. Superviser les plans de gestion de crise et de reprise des activités de EQB conformément aux lois et aux règlements applicables.
6. Approuver le cadre de contrôle interne de EQB.
7. Superviser le respect des exigences légales et réglementaires et des exigences d'entreprise applicables et veiller à l'intégrité et à l'efficacité des contrôles internes de EQB, y compris en ce qui a trait à la communication de l'information financière et non financière, ainsi que des systèmes d'information de gestion, recevoir les rapports concernant la conception efficace de ces systèmes et obtenir l'assurance raisonnable qu'ils fonctionnent efficacement.
8. Exercer certaines fonctions, approuver certaines questions et examiner les rapports pouvant être requis aux termes de politiques approuvées par le conseil.

Supervision de la direction

1. Superviser la stratégie de gestion des talents de EQB et s'assurer que des processus sont en vigueur pour repérer, attirer, évaluer et maintenir en poste les bonnes personnes en vue de réaliser les ambitions stratégiques de EQB.
2. Destituer ou remplacer le président et chef de la direction, au besoin.
3. Approuver la sélection, la nomination, le mandat, les objectifs et la rémunération du président et chef de la direction et surveiller les progrès réalisés par rapport à ces objectifs. Le mandat doit exposer le pouvoir du président et chef de la direction de gérer les activités quotidiennes de EQB dans les limites établies par le conseil, y compris le pouvoir de nommer certains dirigeants.
4. Approuver la nomination des membres de la haute direction, y compris les responsables des fonctions de contrôle, et vérifier s'ils sont qualifiés, compétents et rémunérés d'une manière qui est conforme aux mesures incitatives prudentielles appropriées.
5. Approuver et superviser les politiques et le programme en matière de rémunération et s'assurer qu'il cadre avec la stratégie d'entreprise, les valeurs et la tolérance au risque de EQB.
6. Donner des avis et des conseils au président et chef de la direction.
7. Veiller à ce qu'un processus de planification de la relève soit établi pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction clés.
8. Approuver les changements importants de la structure organisationnelle de la haute direction de EQB.
9. Superviser les fonctions de supervision de EQB eu égard à leur indépendance et à leur efficacité.
10. Établir des processus appropriés pour évaluer périodiquement les garanties données par la direction.

Gouvernance

1. Superviser les principes de EQB en matière de gouvernance et examiner et approuver les lignes directrices en matière de gouvernance de EQB une fois par année.
2. Établir des structures, des politiques et des procédures adéquats pour permettre au conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction et, au moins une fois l'an, établir l'indépendance de chaque membre du conseil.
3. Sur recommandation du comité de gouvernance et des candidatures, nommer des administrateurs ou recommander des candidats pour élection au conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires.
4. Mettre sur pied des comités du conseil, confier à ces comités les responsabilités pertinentes et nommer un président pour chaque comité. Dans le cadre de ce processus, examiner la structure et la composition des comités du conseil afin de s'assurer qu'ils exercent une surveillance adéquate.

5. Superviser le programme d'orientation officiel des nouveaux administrateurs et la formation continue de tous les administrateurs et évaluer annuellement le rendement du conseil, de chacun de ses comités, des présidents du conseil et des comités et de tous les administrateurs. Étudier périodiquement la possibilité de retenir les services d'un conseiller externe indépendant pour qu'il exécute cette évaluation ou qu'il aide le conseil à le faire.
6. Approuver la sélection, la nomination et le mandat du président du conseil.
7. Fixer les attentes et les responsabilités des administrateurs pour appuyer efficacement les activités du conseil.
8. Examiner et approuver le caractère adéquat et la forme de la rémunération des administrateurs indépendants au moins tous les deux ans.
9. Encadrer la structure du conseil et les activités de gouvernance des filiales.

Communications et publications

1. Approuver les modifications importantes apportées à la politique de communication de l'information de EQB, et s'assurer que celle-ci prévoit la diffusion en temps opportun de renseignements fiables et exacts aux analystes, aux actionnaires et au grand public.
2. Examiner et approuver les états financiers annuels et trimestriels de EQB ainsi que tout autre document d'information destiné au public qui doit être approuvé par le conseil.
3. Voir à ce que des mécanismes appropriés de communication de l'information, comme la circulaire d'information de la direction, le rapport annuel ou le site Web de EQB, comprennent des instructions sur la façon de communiquer avec les administrateurs indépendants.

Organismes de réglementation

1. Étudier les rapports de la direction, au besoin, sur les questions réglementaires et les développements d'importance visant la relation de EQB avec les organismes de réglementation qui la régissent.
2. Examiner les résultats des examens de supervision de la Banque réalisés par le Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF »), rencontrer le BSIF pour discuter des résultats au besoin, s'assurer que le BSIF sont avisés rapidement des questions de fond qui touchent EQB et veiller à ce que le BSIF reçoive un préavis des changements éventuels des membres du conseil et de la haute direction.

3. COMPOSITION

1. La composition et l'organisation du conseil, y compris le nombre et les compétences de ses membres, le nombre de réunions, les exigences en matière de résidence au Canada de ses membres, les exigences relatives au quorum, le déroulement des réunions et les avis de convocation sont conformes à ce qui est prévu par les exigences réglementaires et les règlements administratifs de EQB.
2. Les administrateurs doivent posséder des connaissances, des aptitudes et des expertises complémentaires, dont une connaissance appropriée du secteur financier et de la gestion des risques, leur permettant de contribuer à l'atteinte des objectifs de EQB.

4. INDÉPENDANCE

1. Le conseil élabore des normes en matière d'indépendance pour les administrateurs et établit au moins une fois par année l'indépendance de chaque administrateur conformément à ces normes. La majorité des administrateurs doivent être indépendants conformément à ces normes.
2. Le conseil se réunit en l'absence des membres de la direction de même qu'en l'absence des administrateurs non indépendants avant ou après la fin des réunions régulières ou imprévues.
3. Le conseil peut communiquer librement avec les membres de la direction et les employés de EQB. Le conseil est autorisé à retenir les services de conseillers juridiques, d'experts-conseils ou d'autres conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. Il est également autorisé à mettre fin à leur mandat et à fixer et verser leur rémunération sans consulter les dirigeants de EQB ni solliciter leur approbation. EQB doit fournir le financement approprié, fixé par le conseil, pour retenir les services de ces conseillers.

5. SECRÉTAIRE

1. Le secrétaire général ou toute personne qu'il désigne agit à titre de secrétaire aux réunions du conseil. Le secrétaire rédige et consigne le procès-verbal de chaque réunion du conseil et le présente ensuite au conseil aux fins d'approbation.

6. RÉUNIONS

1. Le conseil doit se réunir au moins quatre fois par année tel que l'exige la *Loi sur les banques* (Canada). Pour permettre au conseil de fonctionner indépendamment de la direction, les membres indépendants du conseil peuvent tenir la totalité ou une partie d'une réunion en l'absence de la direction, et ils doivent ajouter une telle séance à l'ordre du jour de chaque réunion régulière. En ce qui a trait aux réunions régulières, un ordre du jour ainsi que les autres documents devant être examinés sont fournis à tous les administrateurs environ une semaine avant chaque réunion.
2. Les administrateurs peuvent participer à des réunions en personne, par téléphone ou par un autre moyen de communication qui permet à toutes les personnes qui participent à la réunion de communiquer entre elles de façon adéquate. Un administrateur qui participe de cette façon à la réunion est réputé être présent à la réunion.
3. Le conseil peut inviter les personnes qu'il souhaite à assister à ses réunions et à participer aux discussions qui touchent les affaires du conseil.
4. Un avis de convocation aux réunions du conseil doit être envoyé à chaque administrateur par écrit ou par téléphone au moins 24 heures avant la date et l'heure fixées pour la réunion aux coordonnées que l'administrateur a données au secrétaire général. Un administrateur peut renoncer à recevoir un avis de convocation à une réunion du conseil de quelque façon que ce soit et sa présence à une réunion constitue une renonciation à recevoir l'avis de convocation à la réunion, sauf si l'administrateur participe à la réunion spécialement pour s'opposer aux délibérations au motif que l'assemblée n'a pas été dûment convoquée. Les membres de la direction doivent également assister aux réunions à la demande du président du conseil.

* * * *

Le présent mandat a été passé en revue pour la dernière fois et approuvé par le conseil le 8 novembre 2022.

Pour communiquer avec nous

Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants :

Secrétaire général
Banque Équitable
Equitable Bank Tower
30 St. Clair Avenue West, bureau 700
Toronto (Ontario) M4V 3A1
corporatesecretary@eqbank.ca

Pour obtenir des renseignements sur les dividendes, les changements d'inscription des actions, la perte de certificats d'actions, etc.

Services aux investisseurs Computershare inc.
100, University Avenue, 8^e étage
Toronto (Ontario) M5J 2Y1
service@computershare.com

Pour communiquer directement avec le président du conseil :

Président du conseil
EQB Inc.
Equitable Bank Tower
30 St. Clair Avenue West, bureau 700
Toronto (Ontario) M4V 3A1
corporatesecretary@eqbank.ca

Pour toute autre demande des actionnaires :

Relations avec les investisseurs
Banque Équitable
Equitable Bank Tower
30 St. Clair Avenue West, bureau 700
Toronto (Ontario) M4V 3A1
Tél. : 416-515-7000
investor_enquiry@eqbank.ca