



Il est temps.



Stimuler l'évolution des services bancaires canadiens pour enrichir la vie des gens.

Rendement total pour les actionnaires
sur 10 ans de 230 %

Total des actifs sous gestion et sous administration
de plus de 111 milliards de dollars

Services offerts à plus de 578 000 clients

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

Note : mesures présentées en date du 31 octobre 2023.



Chers actionnaires,

Cette année, EQB célèbre avec fierté son 20^e anniversaire de création de valeur pour les actionnaires en tant que société inscrite à la cote de la TSX, et à l'indice composé S&P/TSX depuis les cinq dernières années, lequel est réservé aux plus importantes sociétés canadiennes.

Nous avons toutes les raisons d'être fiers. Au cours des deux dernières décennies, le rendement total pour les actionnaires de EQB de 734 % a dépassé tant l'indice plafonné de la finance S&P/TSX (130,3 %) que l'indice composé (120,6 %) pour la période allant du 31 octobre 2003 au 18 mars 2004, date du premier appel public à l'épargne. Autrement dit, à la fin de notre dernier exercice, une tranche d'actions de EQB de 100 \$ achetées dans le cadre du premier appel public à l'épargne avait une valeur de 734,50 \$, compte tenu des dividendes réinvestis.

Ce rendement s'appuie sur un rendement annuel moyen des capitaux propres (RCP) de 16,5 %, qui se compare également très favorablement à celui d'un secteur reconnu pour générer des rendements supérieurs. Bien que nous considérions le RCP comme la mesure la plus révélatrice de notre approche axée sur la mise en valeur des capitaux des actionnaires, la création de valeur est également représentée de manière tangible par les taux de croissance annuels moyens supérieurs de ces indicateurs clés depuis 2004 :

- TCAC du revenu net de 18 %;
- TCAC de la valeur comptable par action ordinaire de 15 %, compte tenu de notre fractionnement d'actions à raison de 2:1 réalisé en 2021;
- TCAC des dividendes sur les actions ordinaires de 13 %.

Changement de la date de clôture de notre exercice pour atteindre un rendement annuel record

Lors de sa constitution en 1970, Equitable exerçait ses activités en tant que société de fiducie et présentait ses résultats financiers annuels chaque année civile, contrairement aux sociétés du secteur bancaire canadien, dont la clôture des registres est le 31 octobre de chaque année.

Notre positionnement sur le marché et notre statut au sein du secteur ont évolué considérablement au cours de cette période, puisque la Banque Équitable est devenue une banque de l'annexe I en 2013 et qu'elle est devenue la 7^e plus grande banque au Canada au cours des dix dernières années. À la clôture de l'exercice 2023, les actifs sous gestion et administration combinés de la Banque Équitable ont atteint plus de 111 milliards de dollars et notre position distincte sur le marché en tant que Banque qui défie était clairement établie.

Par suite de cette évolution, le moment était venu de changer la date de clôture de l'exercice de EQB pour le 31 octobre, ce qui a été fait en 2023. Ce changement n'est pas uniquement symbolique, il permet aux marchés financiers de faire des comparaisons directes entre EQB et les autres banques canadiennes cotées en bourse et, par conséquent, de mieux apprécier nos avantages en matière de création de valeur; il nous semble toutefois que ce n'est pas encore entièrement le cas dans notre évaluation du marché.

Pour procéder à ce changement, EQB a déclaré un exercice de 10 mois clos le 31 octobre 2023. Malgré cela, notre résultat par action (RPA) au cours de cette période de dix mois a été supérieur à celui des douze mois de 2022, tandis que le RCP ajusté annuel était de 17,1 % (17,5 % selon les données publiées). Ces résultats indiquent la croissance et la stabilité obtenues grâce à une répartition efficace des capitaux entre les activités que nous avons choisies et qui concordent avec notre position en tant que la Banque qui défie au Canada.

Banque Concentra, dont nous avons fait l'acquisition le 1^{er} novembre 2022, a contribué au succès financier de 2023. Elle nous a fourni le potentiel supplémentaire nécessaire pour offrir des services aux caisses de crédit canadiennes. Nous concentrons nos efforts sur l'élaboration de niveaux de service et de capacités qui nous permettront d'offrir des services au réseau de caisses de crédit. Au cours des prochaines années, nous souhaitons offrir une valeur accrue aux caisses de crédit et à leurs membres, qui s'élèvent à plus de 6 millions.

Pour les actionnaires, la réalisation anticipée des principaux objectifs en matière de synergies de coûts qui faisaient partie de l'analyse de rentabilité de cette acquisition a également été un fait saillant de l'exercice 2023.

La création de valeur future

Bien que les antécédents de EQB méritent d'être soulignés, notre conseil d'administration, les membres de notre haute direction et l'ensemble des membres de notre équipe, qui sont plus de 1 800, sont orientés vers l'avenir. Ensemble, nous cherchons l'atteinte d'un rendement élevé et nous exprimons notre engagement en faveur de la croissance et de l'amélioration par la publication de projections sur le bénéfice annuels dans notre rapport de gestion, ainsi que par la publication d'objectifs en matière de développement durable et la publication de notre cadre en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ERSG) dans notre rapport annuel sur l'ERSG. Nous vous recommandons de consulter ces documents d'information pour évaluer le potentiel de EQB.

Toutefois, l'avenir ne se limite pas au prochain trimestre ni au prochain exercice. Nous assurons une gestion à long terme à l'aide d'un processus discipliné de répartition des capitaux en appliquant notre propre méthode de création de valeur développée il y a de nombreuses années. Elle vise l'atteinte d'un RCP de 15 à 17 % d'année en année et est fermement implantée et appliquée sous la forme d'un calculateur exclusif du RCP que nous utilisons pour évaluer chaque prêt. Nous appliquons une discipline semblable à l'innovation dans le cadre de laquelle nous appliquons des seuils d'investissement avec des attentes élevées en matière de valeur actuelle nette minimale et de courtes périodes de remboursement.

Notre modèle économique, initialement décrit en détail dans notre rapport annuel de 2015, repose sur une logique irréfutable. Des preuves concrètes corroborent le fait que nous avons appliqué notre approche différenciée avec rigueur et discipline afin de générer des rendements annuels constamment supérieurs pour nos actionnaires (se reporter au rendement de EQB sur 20 ans). Au cœur de notre approche à long terme figure le maintien d'un ratio de versement des dividendes relativement faible, d'environ 10 % des bénéfices, parallèlement à la hausse des dividendes à plus de 20 % par année, ainsi que le réinvestissement des capitaux non répartis selon notre objectif de rendement de 15 % à 17 % pour soutenir la croissance. Il s'ensuit que l'on peut s'attendre à ce que EQB réalise une croissance de 10 % ou plus de ses bénéfices et de sa valeur comptable à long terme, tout en conservant des ratios du capital solides en tout temps.

Le non-dit derrière ce qui précède est l'importance de pouvoir compter sur une excellente équipe de personnes motivées, qualifiées et chevronnées qui possèdent une expertise en la matière et qui sont en mesure de transformer les concepts en produits et services à forte valeur ajoutée que nos clients apprécient. Nous adoptons une approche disciplinée depuis longtemps. Nous embauchons intentionnellement des personnes dont les compétences, les perspectives et les valeurs personnelles sont diversifiées et conformes aux valeurs de notre entreprise, puis nous leur offrons la possibilité de s'épanouir. L'un des aspects les plus gratifiants de notre travail consiste à repérer les secteurs des services financiers dans lesquels les Canadiens sont mal servis par les autres banques, puis à combler les lacunes en proposant des offres différenciées qui répondent davantage aux besoins quotidiens et aux besoins à long terme des clients. Le texte qui suit fournit des exemples de notre approche.

Nous disposons d'un avantage fondamental en matière de création de valeur pour les clients

Nous sommes animés du désir profond de fournir un service mieux adapté à nos clients. Le service est également inhérent à notre objectif d'entreprise : susciter le changement au sein du secteur bancaire canadien en vue d'améliorer la vie des gens en tant que banque canadienne qui défie. Le terme « Banque qui défie » est une désignation que nous avons créée au Canada et qui se définit par une clientèle au potentiel délibérément différent et plus enviable que celle de nos sociétés homologues du secteur.

Notre objectif et la manière dont nous avons choisi de le réaliser au fil des ans, en plaçant le service à la clientèle au cœur de notre approche, ont transformé notre entreprise. Plus particulièrement, nous avons transformé notre modèle d'entreprise de services bancaires sans succursales à sphère numérique et la rentabilité que ce modèle d'entreprise procure en un atout durable. Nous y sommes parvenus en créant une plateforme numérique gérée dans le nuage et une marque, soit la Banque EQ, qui offre de façon constante aux clients un plus grand choix, une meilleure fonctionnalité et des offres plus avantageuses. Ces éléments sont la base d'une expérience bancaire numérique agréable, de solutions innovantes qui facilitent les opérations bancaires, de taux d'intérêt et de frais équitables et d'une approche commerciale transparente.

Notre slogan « Faites valoir vos avoirs » trouve un écho auprès des Canadiens. La Banque EQ l'a démontré de manière concrète en 2023 par l'acquisition de 93 000 nouveaux clients en seulement 10 mois, ce qui représente une croissance de 30 %, pour porter notre clientèle à plus de 400 000 membres. Avec l'expansion réussie de la Banque EQ au Québec en 2023 et le lancement partout au Canada de la carte Banque EQ, du portefeuille mobile et du compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété sans frais, qui aide les Canadiens à épargner pour l'achat d'une propriété, les soldes de dépôt de la Banque EQ ont atteint 8,2 milliards de dollars, soit une hausse de 310 millions de dollars en seulement 10 mois. La popularité croissante des dépôts de paie au compte et l'utilisation généralisée de la carte Banque EQ pour effectuer des paiements sont une indication que de plus en plus de clients considèrent la Banque EQ comme leur principale institution financière.

Nous avons toutes les raisons de croire que les clients nous aideront à battre de nouveaux records pour l'exercice 2024, alors que nous nous acquitterons de notre promesse d'offrir un service mieux adapté et des offres avantageuses, que nous lancerons la première banque entièrement numérique pour les petites entreprises au Canada et que nous encouragerons les Canadiens à réexaminer leurs attentes en matière de compte-chèques à la lumière de notre campagne « Deuxième chance ». Incarnée par le duo humoristique père-fils Eugene et Dan Levy, la campagne « Deuxième chance » invite les Canadiens à prendre en main leur avenir financier en sortant de leur zone de confort et en choisissant plutôt ce qui leur rapportera le plus d'argent. Elle montre également qu'avec l'aide de la Banque EQ il est facile d'obtenir une deuxième chance d'ouvrir un premier compte bancaire.

Nous avons renforcé notre position en tant que banque qui crée de la valeur pour les personnes âgées

Il y a six ans, nous avons créé notre entreprise de prêts hypothécaires inversés. À cette époque, nos recherches ont démontré que les aînés au Canada (et les personnes qui approchent de leur retraite) étaient mal servis par le secteur bancaire et que nombre d'entre eux étaient confrontés à un avenir financier décourageant. Nous avons décidé de remédier à cette situation au moyen des prêts hypothécaires inversés de la Banque Équitable. Ils permettent aux clients âgés de 55 ans et plus d'utiliser le capital rattaché à leur maison pour s'assurer une tranquillité financière grâce aux taux hypothécaires inversés les plus concurrentiels dans le secteur et à des caractéristiques conviviales pour le client, comme des modalités de remboursement anticipé. Nous avons mis du temps pour perfectionner notre offre et établir une présence sur le marché, mais nous y sommes arrivés au cours de l'exercice 2023, lorsque les actifs en prêts ont dépassé 1,3 milliard de dollars, ce qui représente une croissance de 42 % comparativement à l'exercice précédent. Notre campagne publicitaire « discutons maison » (*talking home*) sur le thème « lorsque la valeur nette de votre maison est élevée, vous êtes riche » capture l'essence de notre solution différenciée. La Marge de Crédit FLEX sur VR de la Banque Équitable, conçue pour permettre aux Canadiens de 50 ans et plus d'accéder à la valeur de rachat de leur police d'assurance vie entière, vient également s'ajouter à notre offre diversifiée. Cette solution, ainsi que d'autres solutions sur VR ont permis une croissance des actifs de 50 % au cours de l'exercice 2023, pour atteindre 130 millions de dollars. Nous avons des attentes futures élevées par rapport à ces secteurs d'activité de décumul de patrimoine.

Nous détenons actuellement une participation majoritaire dans l'un des principaux gestionnaires d'actifs alternatifs du Canada

La gestion du patrimoine est une branche importante et croissante du secteur des services financiers et une nouvelle frontière pour EQB que nous commençons seulement à explorer sérieusement grâce à l'acquisition d'une participation majoritaire dans ACM Advisors réalisée le 14 décembre 2023. ACM Advisors est une société de gestion d'actifs hautement respectée et très expérimentée comptant près de 5 milliards de dollars d'actifs sous gestion, base d'actifs qui figurera dans les résultats de EQB pour le premier trimestre de l'exercice 2024.

Dotée d'une expérience de 30 ans, ACM est spécialisée dans la création, la structuration et la gestion de fonds hypothécaires commerciaux canadiens à l'intention des investisseurs institutionnels et des particuliers accrédités. ACM Advisors a la réputation d'être un pionnier dans le secteur de la gestion du patrimoine et des actifs. Nous attachons de l'importance à cette entreprise pour de nombreuses raisons, notamment parce qu'elle contribuera à notre taux limite du RCP à long terme de +15 % et à la croissance des sources de revenus autres que d'intérêts. Et voici trois raisons supplémentaires :

- ACM est reconnue par ses clients, les actuaires et les experts-conseils en placement qui recommandent ses fonds en raison de sa culture de service et de ses rendements exceptionnels;

- l'équipe de gestion de ACM utilise une approche en matière de placement conservatrice et dispose d'une méthodologie éprouvée pour évaluer et atténuer les risques et les risques liés au prix en vue de préserver le capital à long terme et de créer de la valeur;
- les portefeuilles de ACM sont fortement pondérés par des classes d'actifs telles que les immeubles à logements multiples, dont nous avons une connaissance approfondie.

Notre décision d'acquérir une participation de 75 % dans ACM, avec le reliquat de la participation détenue par la direction de ACM, favorise une forte harmonisation des intérêts. En outre, comme ACM gère des actifs pour le compte de tiers, il n'y a pas d'exposition supplémentaire au crédit ni au bilan pour EQB. Nous sommes impatients de développer et d'accroître les activités de ACM au profit de ses clients, ainsi que des conseillers et des actionnaires de EQB, et de tirer parti de nos apprentissages pour déterminer comment élargir davantage notre champ de compétences en faveur de produits de gestion du patrimoine spécialisés avec une approche différenciée.

Nous sommes le principal prêteur du secteur des immeubles à logements multiples.

Au fil des décennies, nous avons diversifié nos activités de services bancaires aux entreprises, mais notre expérience est essentiellement dans le secteur des immeubles à logements multiples. De nos jours, par type de secteur, quelque 67 % de nos prêts commerciaux sous gestion sont investis dans cette forme d'immobilier résidentiel.

La position clé de la Banque Équitable dans ce secteur d'envergure est extrêmement précieuse, d'autant plus que, selon la Société canadienne d'hypothèques et de logement (la « SCHL »), le Canada devra construire 3,5 millions de logements abordables supplémentaires d'ici 2030 pour rétablir l'accessibilité. Il s'agit d'un très grand nombre de logements en très peu de temps. Les décideurs politiques gouvernementaux sont déterminés à ce qu'une grande partie de cette aide soit apportée sous forme d'unités locatives.

Pour soutenir sa vision, le gouvernement fédéral a récemment accru le montant alloué (de 20 milliards de dollars par an pour atteindre 60 milliards de dollars) au Programme des obligations hypothécaires du Canada (les « OHC ») pour financer des projets d'immeubles à logements multiples assurés par la SCHL. Le gouvernement estime que cette mesure, ainsi que d'autres mesures incitatives, encourageront la construction annuelle de 30 000 appartements destinés à la location. Pour la Banque Équitable, il s'agit d'une excellente nouvelle qui se reflète dans nos perspectives pour cette composante importante de notre portefeuille de services bancaires aux entreprises. Les prêts assurés pour les immeubles à logements multiples que nous accordons sont titrisés dans le cadre des programmes de la SCHL. Cela permet à notre Banque de générer des revenus importants tout en servant un objectif social important.

Un avantage supplémentaire réside dans la gestion des risques, non seulement dans la manière dont nous finançons les immeubles résidentiels à logements multiples, mais aussi dans le fait que les actifs à l'égard desquels nous choisissons de consentir un prêt se situent essentiellement dans des centres urbains où la demande est forte, le taux d'occupation est faible et les tarifs de location sont élevés.

Nous gérons les risques attentivement, avec prudence, de manière cohérente et dans un esprit d'amélioration continue

Parce que nous assurons une gestion à très long terme, notre cadre de gestion des risques est conçu de manière à nous faire passer en toute sécurité à travers un cycle économique complet. Il fait partie intégrante de notre processus décisionnel, lequel est profondément opérationnel à tous les niveaux et n'est pas touché lorsque nous ajoutons de nouveaux secteurs d'activité.

Cependant, nous reconnaissons également que nous exerçons nos activités dans un monde comportant un potentiel de risque élevé, ce qui a été clairement démontré par les conséquences économiques de la pandémie de COVID-19. Par conséquent, nous investissons dans la gestion des risques afin de nous assurer que nous disposons des processus adaptés à notre position sur le marché. Nous avons adopté une approche d'amélioration continue dans ce secteur qui nous permet de gérer efficacement les risques face à un environnement externe évolutif, et à la taille et à la complexité croissantes de notre Banque.

La gestion des risques ne se limite pas à l'octroi de prêts prudents, mais il convient de noter que nos antécédents en matière de gestion du crédit sont les meilleurs dans le secteur, avec des taux de pertes historiques bien inférieurs à ceux d'autres banques comparables au cours des 20 dernières années. Cette période rend compte des répercussions défavorables de la crise financière mondiale et de la COVID-19.

Nous vous invitons à consulter notre rapport de gestion pour le quatrième trimestre de 2023 pour en apprendre davantage sur les trois principaux risques auxquels toutes les banques sont confrontées, à savoir les risques liés au crédit, à la liquidité et au marché, et sur la manière dont nous y faisons face.

Nous cherchons à nous améliorer en tant qu'administrateurs et chefs d'entreprise

Au cours des deux dernières décennies, nous avons procédé à des investissements, pris de l'expansion, réalisé des acquisitions, augmenté notre trille et développé nos activités, tout ce que vous êtes en droit d'attendre et d'espérer d'une entreprise. De plus, nous avons pris la peine de soutenir et de former nos membres du personnel qualifiés, chevronnés et expérimentés et d'investir dans ceux-ci.

Par conséquent, nous disposons d'une équipe solide qui s'ajoute aux membres de la haute direction visés dont les notices biographiques figurent dans la présente circulaire. Nous disposons également d'un système efficace et éprouvé pour recruter, former, encourager et responsabiliser nos employés afin qu'ils prennent des décisions commerciales judicieuses qui reposent sur nos objectifs et nos valeurs.

Nous reconnaissons cependant qu'une gouvernance efficace par notre conseil d'administration est essentielle. En tant qu'institution financière de grande taille, nous devons compter sur des administrateurs aux principes et aux capacités remarquables qui ont les compétences de superviser de manière experte et proactive tous les aspects de nos activités. Nous avons cette chance; elle résulte d'un processus annuel approfondi qui, entre autres choses, tient compte de la composition du conseil, des pratiques en matière de gouvernance, et des priorités et des besoins en matière de succession (évalués à l'aide d'une grille de compétences). Au cours des cinq dernières années, cette approche a été utilisée avec succès afin de planifier harmonieusement la relève de quatre administrateurs sortants, en les remplaçant par des membres du conseil qui possèdent de l'expérience dans les secteurs de la technologie, des services bancaires de détail, de la commercialisation stratégique, de la gestion de la marque, de la gestion financière et de la gouvernance. Ce processus a permis une succession harmonieuse à la présidence du conseil l'année dernière.

Notre processus ne s'arrête pas avec l'arrivée de nouveaux administrateurs. Au-delà d'un processus d'orientation rigoureux, nous encourageons tous les administrateurs à améliorer chaque année leurs compétences et leurs connaissances dans des domaines liés à la gouvernance de notre entreprise. Au cours de l'exercice 2023, les administrateurs ont suivi plusieurs programmes de formation continue. Les leçons tirées de la crise bancaire régionale aux États-Unis ont fait l'objet d'un séminaire informatif sur la gestion des risques liés aux taux d'intérêt et à la liquidité. Parmi les autres sujets d'étude figurent l'approche NI avancée sur les risques liés au crédit et l'application du jugement de la direction dans la classification des instruments financiers.

Grâce à ces mesures, nous exerçons nos activités en nous appuyant sur un conseil dont les membres sont indépendants d'esprit, investis et fondamentalement capables et désireux de partager leur expérience, de contribuer à la croissance de EQB et de remettre en question la direction. Comme vous pourrez le constater dans la section ayant trait aux candidats à un poste d'administrateur, les membres du conseil sont diversifiés, ce qui constitue une caractéristique essentielle pour une institution qui est fière d'offrir ses services à une société aussi éclectique et de compter sur une main-d'œuvre hautement diversifiée. Nous continuerons de chercher à obtenir les avantages tangibles que confère la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de notre conseil et de notre entreprise.

La mobilisation des actionnaires est une responsabilité importante continue 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 50. Vous trouverez également nos coordonnées sur la page couverture arrière.

En raison des attentes toujours plus nombreuses des entreprises, de la réglementation et de la société, les responsabilités d'un administrateur de EQB sont multiples et n'ont jamais été aussi importantes. En raison de leur contribution exceptionnelle, nous vous invitons cette année, à l'assemblée annuelle, à voter en faveur de tous les administrateurs.

Joignez-vous à nous

Cette année encore, notre conseil tiendra une assemblée annuelle virtuelle le 10 avril 2024, afin de traiter les points à l'ordre du jour qui figurent dans la présente circulaire et de permettre la participation de toutes les parties intéressées. Nous espérons que vous serez des nôtres.

Au nom du conseil, de notre équipe de direction et de nos employés dévoués, nous vous remercions de votre appui envers EQB.

Cordialement,



Michael Hanley
Président, conseil d'administration



Andrew Moor
Président et chef de la direction

Le 15 février 2024

Où trouver les renseignements

8 Avis de convocation	11 Renseignements sur le vote	17 Points à l'ordre du jour de l'assemblée
26 Profil des administrateurs	38 Rémunération des administrateurs	42 Pratiques en matière de gouvernance
51 Environnement, responsabilité sociale et gouvernance	62 Rapports des comités du conseil	70 Rémunération des membres de la haute direction – Lettre aux actionnaires
74 Analyse de la rémunération	86 Éléments du programme	106 Rémunération des membres de la haute direction visés en 2023
121 Tableau sommaire de la rémunération	135 Cessation d'emploi et changement de contrôle	148 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 et extraordinaire des actionnaires (l'« assemblée ») qui se tiendra en mode virtuel le 10 avril 2024, 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 15 février 2024.

Points à l'ordre du jour

	RECOMMANDATION DU CONSEIL QUANT AU VOTE
Élection de 11 administrateurs	✓ EN FAVEUR de chaque candidat
Nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs	✓ EN FAVEUR
Modification du régime d'options d'achat d'actions pour faire passer à 5 150 000 actions ordinaires le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre de ce régime	✓ EN FAVEUR
Modification du régime d'achat d'unités de nouvelles actions pour faire passer à 500 000 actions ordinaires le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre de ce régime	✓ EN FAVEUR
Approbation par voie de résolution spéciale d'une modification des statuts de EQB pour faire passer le nombre maximal d'administrateurs de douze (12) à quatorze (14)	✓ EN FAVEUR
Vote consultatif quant à l'approche de EQB en matière de rémunération des membres de la haute direction	✓ EN FAVEUR

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2024

Date et heure	Lieu	Date de clôture des registres
Le mercredi 10 avril 2024 10 h (heure de l'Est)	Assemblée en mode VIRTUEL seulement par webdiffusion en direct en ligne à l'adresse https://web.lumiagm.com/251413560 Mot de passe : EQB2024 (sensible à la casse)	À la fermeture des bureaux le 14 février 2024

Points à l'ordre du jour

1. recevoir les états financiers de 2023 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. examiner et, s'il est jugé pertinent de le faire, approuver une modification du régime d'options d'achat d'actions pour faire passer le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre de ce régime à 5,15 millions d'actions ordinaires;
5. examiner et, s'il est jugé pertinent de le faire, approuver une modification du régime d'achat d'unités de nouvelles actions pour faire passer le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre de ce régime à 500 000 actions ordinaires;
6. examiner et, s'il est jugé pertinent de le faire, approuver par voie de résolution spéciale une modification des statuts de EQB pour faire passer le nombre maximal d'administrateurs de douze (12) à quatorze (14);
7. 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;
8. 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 4 mars 2024. 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 (<https://odysseytrust.com/client/eqb-inc/>).

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 11 à 13 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, Odyssey Trust Company, d'ici 10 h (heure de l'Est) le 8 avril 2024.

Par ordre du conseil d'administration,



Michael Mignardi
Vice-président et chef du contentieux
Le 15 février 2024

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 et extraordinaire.

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, Odyssey Trust Company (« Odyssey »), à l'adresse <https://odysseytrust.com/client/eqb-inc/>, sur notre site Web, à l'adresse <https://eqb.investorroom.com/>, et sur le site de SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca.

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 12 chiffres

Avant l'assemblée :

Numéro sans frais de l'Amérique du Nord :
1-888-290-1175
De l'extérieur de l'Amérique du Nord :
1-587-885-0960

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

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.

Dans le présent document :

- *nous, nos, notre* et *EQB* désignent EQB Inc.
- *vous, votre* et *vos* désignent les porteurs de nos actions ordinaires
- *Banque* désigne Banque Équitable
- *actions ordinaires* et *actions* 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 **29 mars 2024**.

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 inscrits

Rendez vous à l'adresse <https://odysseytrust.com/ca-en/help/>

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 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 14 février 2024, 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 Odyssey.

Voter avant l'assemblée

Actionnaires véritables		Actionnaires inscrits	
	Rendez-vous à l'adresse https://login.odysseytrust.com/pxlogin et suivez les instructions.		Rendez-vous à l'adresse https://login.odysseytrust.com/pxlogin et suivez les instructions.
Internet		Internet	
	Veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cette fin.		Veuillez remplir le formulaire de procuration et le retourner dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cette fin.
Poste		Poste	

Si vous votez 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 8 avril 2024.**

Odyssey devra avoir reçu votre formulaire de procuration ou vous devrez avoir voté par la poste **au plus tard à 10 h (heure de l'Est) le lundi 8 avril 2024.**

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 8 avril 2024.

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 8 avril 2024.**

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

- voter de nouveau par Internet **avant 10 h (heure de l'Est) le lundi 8 avril 2024;**
- remplir un autre formulaire de procuration portant une date ultérieure. Toute nouvelle instruction doit être reçue par Odyssey **avant 10 h (heure de l'Est) le lundi 8 avril 2024;**
- remettre un avis faisant état de votre intention à Odyssey que vous ou votre mandataire autorisé aurez signé, à tout moment jusqu'à **10 h (heure de l'Est) le lundi 8 avril 2024.**

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 Michael Hanley et Andrew Moor, 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 APRES 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 Odyssey pour obtenir un code d'invitation.

Pour vous inscrire ou inscrire un tiers en tant que fondé de pouvoir, vous devez visiter l'adresse appointee@odysseytrust.com et fournir à Odyssey les coordonnées du fondé de pouvoir d'ici le 8 avril 2024 à 10 h afin que Odyssey puisse fournir au fondé de pouvoir un code d'invitation par courriel après le 8 avril 2024. **Si vous n'inscrivez pas le fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le code d'invitation de Odyssey 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

Actionnaires inscrits

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 <https://web.lumiagm.com/251413560> au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.
- Cliquez sur « I am a guest » (je suis un invité) et remplissez le formulaire en ligne.

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 <https://odysseytrust.com/client/eqb-inc/>.

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. Michael Hanley 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 la modification du régime d'options d'achat d'actions pour accroître le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre de ce régime de 1 150 000 actions ordinaires;
- **EN FAVEUR** de la modification du régime d'achat d'unités de nouvelles actions pour faire passer le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre de ce régime de 200 000 actions ordinaires à 500 000 actions ordinaires;
- **EN FAVEUR** de la modification des statuts de EQB par voie de résolution spéciale pour faire passer le nombre maximal d'administrateurs de douze (12) à quatorze (14);
- **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?

Odyssey 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 Odyssey par téléphone, au numéro 1-888-290-1175, ou en utilisant le formulaire en ligne, à l'adresse <https://odysseytrust.com/ca-en/help/>.

Actions en circulation

Au 14 février 2024, 38 183 746 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	6 598 200	17,28 %
Oakwest Corporation Limited ²	3 853 000	10,09 %

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. Comprend 200 000 actions détenues par Oakwest Investment Partnership, entièrement détenue par Oakwest.

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 la période de dix mois close le 31 octobre 2023, y compris le rapport des auditeurs, peuvent être consultés sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca), sur Odyssey (<https://odysseytrust.com/client/eqb-inc/>) 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 26.

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 qui prendra fin le 31 octobre 2024 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 la période de dix mois close le 31 décembre 2023 et la période de douze mois close le 31 décembre 2022 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)	2023 ¹⁾²⁾³⁾	2022 ²⁾³⁾
Honoraires d'audit	2 022	1 958
Honoraires pour services liés à l'audit	135	262
Honoraires pour services de conformité fiscale	13	11
Autres honoraires	11	10
Total	2 181	2 241

1. EQB a changé la date de clôture de son exercice, qui était le 31 décembre, pour le 31 octobre relativement à l'exercice indiqué et, par conséquent, les chiffres qui figurent ci-dessus représentent un exercice de dix mois clos le 31 octobre 2023.
2. Les montants ne tiennent pas compte des frais du CCRC ni de la TVH.
3. Conformément aux lettres d'engagement respectives, les honoraires indiqués comprennent des coûts pour le soutien et la technologie d'un montant de 153 \$ (157 \$ en 2022).

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, de l'examen de ses états financiers intermédiaires, de la production de rapports de procédures précis visant à appuyer la participation des filiales de EQB à des programmes de titrisation commandités par la SCHL, de la rédaction de lettres de consentement relativement aux placements par voie de prospectus, de dépôt de documents auprès de l'AMF 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 des services de traduction.

Honoraires pour services fiscaux

Les honoraires pour services fiscaux pour des services professionnels sont principalement liés à l'examen des taxes à la consommation.

Autres honoraires

Les autres honoraires se rapportent à l'audit des déclarations d'émissions de portées 1 et 2.

4 Modification apportée au régime d'options d'achat d'actions pour accroître le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime

Le régime d'options d'achat d'actions de EQB (le « régime d'options ») a été créé en 2004 et modifié de temps à autre. L'objectif du régime d'options est d'aligner les intérêts des dirigeants, des employés et des autres participants du régime admissibles avec la rentabilité, la croissance et les réalisations futures de EQB en offrant la possibilité d'acquérir une participation dans EQB et en récompensant l'atteinte de rendements exceptionnels. En tant que mesure incitative à long terme, les options permettent à EQB d'offrir une rémunération concurrentielle par rapport au marché aux participants du régime et de recruter et maintenir en poste des employés qualifiés. Vous pouvez en apprendre davantage sur le régime d'options en consultant le texte qui débute à la page 129.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de la modification du régime d'options

En 2012, les actionnaires ont approuvé la conversion du régime d'options, qui est passé d'un régime à plafond variable à hauteur de 10 % à un régime d'options à émission fixe dont le nombre maximal d'actions pouvant être émises est de 1 475 570 actions ordinaires. En 2019, les actionnaires ont approuvé une augmentation de 524 430 actions ordinaires supplémentaires pouvant être émises dans le cadre du régime d'options, jusqu'à concurrence de 2 000 000 d'actions ordinaires. Par suite du fractionnement d'actions en 2021, ce nombre est passé à 4 000 000 d'actions ordinaires.

À la date de la circulaire, il restait 1 329 638 actions ordinaires dans la réserve, ce qui représente 3,4 % des actions ordinaires de EQB émises et en circulation, dont 1 283 495 étaient des options sous-jacentes ayant fait l'objet d'une attribution, laissant 46 143 actions ordinaires dans la réserve aux fins d'attributions d'options futures. Compte tenu du taux d'absorption actuel et des pratiques en matière d'attribution de EQB, il est proposé d'accroître le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du régime d'options de 1 150 000 actions ordinaires afin de conserver le régime d'options au cours des prochaines années. Cette modification apportée au régime d'options a été approuvée par le conseil le 15 février 2024 et est soumise à l'approbation des actionnaires et de la TSX.

Le tableau suivant indique le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du régime d'options, par suite des attributions en cours et des attributions futures éventuelles, avant et après l'émission proposée des actions ordinaires supplémentaires.

	Actions ordinaires pouvant être émises par suite des attributions en cours	Actions ordinaires disponibles aux fins d'émissions futures	Nombre maximal d'actions ordinaires dont l'émission est autorisée dans le cadre du régime d'options
Au 31 décembre 2023	1 283 495	46 143	4 000 000
Augmentation proposée	-	1 150 000	1 150 000
Total	1 283 495	1 196 143	5 150 000
Pourcentage des actions ordinaires en circulation (compte non tenu de la dilution)	3,36 %	3,13 %	13,49 %

Le texte intégral des modifications proposées relativement au régime d'options est affiché (en anglais seulement) sur le site Web de EQB, à l'adresse <https://eqb.investorroom.com/annual-reports>, ainsi que sur le site Web (en anglais seulement) de notre agent des transferts, Odyssey, à l'adresse <https://odysseytrust.com/client/eqb-inc/>.

Pour que l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises dans le cadre du régime d'options puisse prendre effet, elle doit être approuvée par voie de résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée et acceptée par la TSX. La résolution sur laquelle les actionnaires doivent se prononcer à l'assemblée est la suivante :

IL EST RÉSOLU QUE la modification apportée au régime d'options pour accroître de 1 150 000 actions ordinaires supplémentaires le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice d'options dans le cadre du régime d'options, et faire passer le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du régime d'options à 5 150 000, est par les présentes approuvée.

5 Modification apportée au régime d'achat d'unités de nouvelles actions pour accroître le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime

Nous recommandons une modification de notre régime d'achat d'unités de nouvelles actions (le « régime d'achat d'unités de nouvelles actions ») pour faire passer le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre de ce régime à 500 000 actions. Vous pouvez en apprendre davantage sur le régime d'achat d'unités de nouvelles actions en consultant le texte qui débute à la page 133.

Le régime d'achat d'unités de nouvelles actions vise à promouvoir les intérêts de Equitable et de ses actionnaires en offrant aux participants des mesures incitatives supplémentaires, en encourageant la propriété d'actions, en augmentant la participation des participants dans la réussite de EQB, en incitant les participants à demeurer au service de EQB ou de ses filiales, et en recrutant de nouveaux dirigeants et de nouveaux employés.

Compte tenu du nombre d'unités disponibles aux fins d'attribution et des pratiques en matière d'attribution de EQB, il est proposé d'accroître de 200 000 le nombre d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions afin de conserver le régime d'achat d'unités de nouvelles actions au cours des prochaines années. Le conseil a approuvé, sous réserve de l'approbation des actionnaires et de la TSX, une modification du régime d'achat d'unités de nouvelles actions pour accroître de 200 000 le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions, pour un maximum total de 500 000 actions ordinaires.

À la date de la circulaire, 87 324 unités ont fait l'objet d'une attribution, exception faite des unités déchues ou annulées. À ce jour, aucun des droits rattachés aux unités n'a été acquis et aucun rachat n'a donné lieu à l'émission d'actions ordinaires.

Le texte intégral des modifications proposées relativement au régime d'achat d'unités de nouvelles actions est disponible (en anglais seulement) sur le site Web de EQB, à l'adresse <https://eqb.investorroom.com/annual-reports>, ainsi que sur le site Web (en anglais seulement) de notre agent des transferts, Odyssey, à l'adresse <https://odysseytrust.com/client/eqb-inc/>.

Pour que la modification visant à accroître le nombre d'actions pouvant être émises dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions puisse prendre effet, elle doit être approuvée par voie de résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée et acceptée par la TSX. La résolution sur laquelle les actionnaires doivent se prononcer à l'assemblée est la suivante :

IL EST RÉSOLU QUE la modification apportée au régime d'achat d'unités de nouvelles actions pour accroître de 200 000 actions ordinaires supplémentaires le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises au rachat des unités dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions, et faire passer le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du régime d'achat d'unités de nouvelles actions à 500 000, est par les présentes approuvée.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de la modification du régime d'achat d'unités de nouvelles actions

6 Modification apportée aux statuts de EQB pour faire passer le nombre maximal d'administrateurs de douze (12) à quatorze (14)

Les statuts de EQB prévoient actuellement que le conseil doit être composé d'au moins 3 et d'au plus 12 administrateurs, selon ce que détermine le conseil de temps à autre. Le conseil a examiné attentivement les questions ayant trait à sa taille et estime actuellement que, bien qu'un conseil composé de 11 à 12 administrateurs soit optimal pour son bon fonctionnement, il serait au mieux des intérêts de EQB, sur recommandation du comité de gouvernance et des candidatures (le « comité de gouvernance et des candidatures »), que la taille maximale du conseil soit portée à 14 administrateurs. Une telle augmentation de la taille du conseil favoriserait l'approche en matière de planification stratégique de la relève au sein du conseil et la gestion de la transition. Vous trouverez de plus amples renseignements à la page 48.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de la résolution relative à la modification des statuts

Vous serez appelés à voter « en faveur » ou « contre » en ce qui a trait à la résolution spéciale suivante (la « résolution relative à la modification des statuts ») :

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

1. par les présentes, EQB est autorisée à modifier ses statuts afin de faire passer le nombre maximal d'administrateurs de 12 (douze) à 14 (quatorze);
2. les administrateurs de EQB, à leur entière appréciation, sont autorisés et habilités à donner effet aux statuts de modification susmentionnés à la date dont ils auront décidé en déposant les documents nécessaires en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* (Ontario) (la « Loi »);
3. tout administrateur ou tout dirigeant de EQB reçoit par les présentes l'autorisation et l'instruction de signer et de remettre, ou de faire en sorte que soient signés ou remis, pour le compte de EQB, l'ensemble des attestations, des avis, et des autres documents, y compris le dépôt des statuts de modification en vertu de la Loi, et de prendre toute autre mesure ou de faire en sorte que soit prise toute autre mesure qui, à son avis, pourrait s'avérer nécessaire, souhaitable ou utile afin de donner effet aux résolutions qui précèdent, et cette décision sera irréfutablement attestée par la signature et la remise de tels documents, ou par la prise de telles mesures.

En l'absence d'instructions contraires, les fondés de pouvoir de EQB désignés dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote voteront EN FAVEUR de la résolution relative à la modification des statuts. Pour qu'elle soit approuvée, la résolution relative à la modification des statuts doit être adoptée par au moins les deux tiers des voix exprimées par les porteurs d'actions présents ou représentés par procuration à l'assemblée.

7 **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 (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.

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 et extraordinaire des actionnaires de 2024.

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.

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

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. 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.

Les notes biographiques des administrateurs présentent un résumé de leur expérience, des comités du conseil auxquels ils siégeaient en 2023, de leur niveau d'assiduité aux réunions de ces comités pour la période de dix mois close le 31 octobre 2023, 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 (dont les droits de vote qui leurs sont rattachés deviennent acquis au moment de l'octroi) au 31 décembre 2023. 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 885 000 \$ et à 360 000 \$, respectivement).

La valeur des actions ordinaires et des UAD au 31 décembre 2023 est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de EQB de 87,23 \$ à la TSX le 31 décembre 2023.

Diversité au sein du conseil

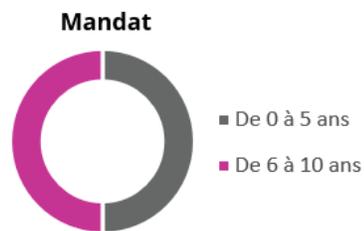
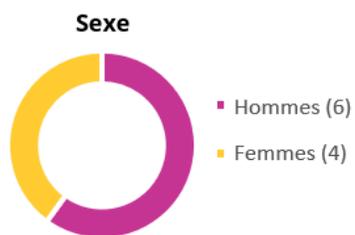
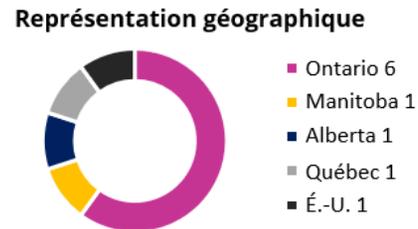
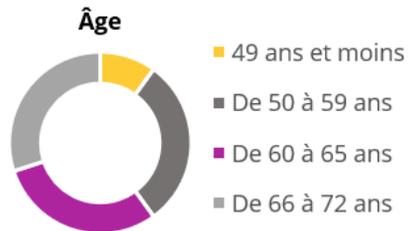
Le conseil souscrit au principe de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de EQB, car il favorise la créativité, la productivité, la mobilisation et la croissance en plus de lui donner accès à un grand bassin de talents. Le conseil a adopté une première politique en matière de diversité au sein du 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 des aptitudes et des compétences que nous avons et de l'expérience recherchée, compte tenu des avantages liés à la diversité. Au moment de recruter de nouveaux candidats aux postes d'administrateur, le comité veillera à ce que les candidats sélectionnés remplissent les critères liés aux compétences, aux caractéristiques personnelles et à la diversité du conseil recherchées dont il est question dans la politique en matière de diversité au sein du conseil.

Le 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 selon l'atteinte de la durée de mandat maximale par les administrateurs et de l'ajout de nouveaux membres. Si les candidats actuels aux postes d'administrateur sont élus, les femmes continueront de représenter 40 % des membres indépendants du conseil. Deux de ces candidats s'identifient comme des membres d'une minorité visible. 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 à un poste d'administrateur indépendant (à l'exception du chef de la direction).



40 % sont des femmes et deux présidentes de comités sont des femmes

La durée moyenne du mandat est de 6 ans

20 % des candidats, qui sont également des présidents de comité, s'identifient comme étant membre d'une minorité visible

Profil des administrateurs

Michael Emory
Toronto (Ontario)

Âge : 68 ans

Administrateur depuis :
2014

Indépendant

Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :

99,80 %

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 fondateur et président du conseil du Fonds de placement immobilier Allied, après avoir été président et chef de la direction de Allied depuis 2003. Avant de commencer à travailler dans le secteur de l'immobilier commercial en 1988, il 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 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidature	4 sur 4	100 %
Ressources humaines et rémunération	5 sur 5	100 %
Sous-comité de gestion du risque de crédit	30 sur 30	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
2024	3 200	13 292	16 492	1 438 597	Oui (4,0x)
2023	3 200	12 078	15 278	852 818	Oui (2,37x)

Susan Ericksen
Cumming, Georgia,
États-Unis

Âge : 65 ans

Administratrice depuis :
2018

Indépendante

Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :
99,89 %

Champs d'expertise :

- Technologie
- Planification stratégique
- 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. Elle a obtenu l'attestation CERT en matière de supervision de la cybersécurité du Software Engineering Institute de Carnegie Mellon University.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines et rémunération	5 sur 5	100 %
Gestion des risques et des capitaux	3 sur 3	100 %
Sous-comité de gestion du risque de crédit	30 sur 30	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
2024	2 500	9 448	11 948	1 042 224	Oui (2,9x)
2023	1 800	8 316	10 116	564 675	Oui (1,57x)

Michael Hanley
Mont-Royal (Québec)

Âge : 58 ans

Administrateur depuis :
2022

Indépendant

**Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :**
99,28 %

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 (de 2020
à 2023)
Le Groupe Jean Coutu
(PJC) inc. (de 2016 à 2018)
BRP Inc. (de 2012 à 2022)
Shawcor Ltd.
(de 2015 à 2021)



M. Hanley est président du conseil. Il compte une vaste expérience dans des postes de direction et de gouvernance, notamment en tant qu'administrateur principal de Nuvei Corporation et de BRP Inc., et en tant qu'administrateur de iA Groupe financier. Il siège au conseil d'administration de LyondellBasell Industries N.V. et de 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. 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 2023	Présence globale
Conseil	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			
2024	3 400	4 481	7 881	687 460	Non (0,78x)
2023	3 400	734	4 134	230 760	Non (0,29x)

En date du 17 mai 2023, l'exigence en matière de propriété d'actions applicable à M. Hanley correspond à 3 fois sa rémunération annuelle en tant que président du conseil et il dispose de cinq ans pour satisfaire à cette exigence. Veuillez vous reporter à la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.

Kishore Kapoor
Winnipeg (Manitoba)

Âge : 67 ans

Administrateur depuis :
2016

Indépendant

Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :
98,68 %

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, de RF Capital Group Inc et de Patrimoine Richardson. Jusqu'en 2011, il était 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 était 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 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit (président)	6 sur 6	100 %
Gestion des risques et des capitaux	3 sur 3	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			
2024	2 850	13 141	15 991	1 394 895	Oui (3,87x)
2023	2 850	11 931	14 781	825 075	Oui (2,29x)

Yongah Kim
Toronto (Ontario)

Âge : 51 ans

Administratrice depuis :
2020

Indépendante

**Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :**
99,85 %

Champs d'expertise :

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

**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 les 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. Fait notable, elle est 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 des fiduciaires de l'hôpital pour enfants The Hospital for Sick Children.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidatures	1 sur 1	100 %
Ressources humaines et rémunération	5 sur 5	100 %
Gestion des risques et des capitaux	2 sur 2	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
2024	1 000-	5 527	6 527	569 350	Oui (1,58x)
2023	-	3 587	3 587	200 226	Non (0,56x)

En date du 17 mai 2023, Mme Kim a été nommée membre et présidente du comité de gouvernance et des candidatures et a cessé d'être membre du comité de gestion des risques et des capitaux.

Marcos Lopez
Calgary (Alberta)

Âge : 47 ans

Administrateur depuis :
2022

Indépendant

Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :
99,93 %

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

Solium Capital Inc. (de 2009
à 2019)



M. Lopez est chef de la direction de CreditApp, une société de technologie financière. Auparavant, il a été 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, et a assuré l'intégration réussie de l'entreprise et a contribué 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 fondateur 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 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines et rémunération	3 sur 3	100 %
Gestion des risques et des capitaux	1 sur 1	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			
2024	2 627	2 633	5 260	458 830	Oui (1,27x)
2023	2 600	734	3 334	186 104	Non (0,52x)

En date du 17 mai 2023, M. Lopez a été nommé membre du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité de gestion des risques et des capitaux.

Andrew Moor
Toronto (Ontario)

Âge : 63 ans

Administrateur depuis :
2007

Non indépendant

**Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :**
99,94 %

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

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 est 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 a été administrateur de l'Association des banquiers canadiens. Il 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 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %

Propriété de titres¹

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)¹	Respect de l'exigence en matière de propriété d'actions²
2024	525 980	40 027	566 007	49 372 810	Oui (12,34x)
2023	532 842	33 336	566 178	31 604 040	Oui (8,10x)

1. Les valeurs au 31 décembre 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2023 (87,23 \$) et le prix à l'acquisition des droits ou à l'octroi.

2. 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 109.

Rowan Saunders
Toronto (Ontario)

Âge : 59 ans

Administrateur depuis :
2013

Indépendant

**Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :**
98,95 %

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 depuis le 1^{er} novembre 2016. Sa vaste expérience dans le secteur de l'assurance de dommages comprend plus de 35 ans d'activités 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.

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 chef 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 2023	Présence globale
Conseil	5 sur 6	86 %
Audit	5 sur 5	100 %
Ressources humaines et rémunération	4 sur 5	80 %
Gestion des risques et des capitaux	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
2024	7 000	21 659	28 659	2 499 925	Oui (6,94x)
2023	7 000	19 359	26 359	1 471 359	Oui (4,09x)

En date du 17 mai 2023, M. Saunders a été nommé membre du comité de gestion des risques et des capitaux et a cessé d'être membre du comité d'audit.

Carolyn Schuetz
Toronto (Ontario)

Âge : 61 ans

Administratrice depuis :
2022

Indépendante

Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :
99,88 %



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 transformationnelles d'envergure au sein de secteurs complexes et fortement réglementés. Elle siège au conseil de OakNorth Bank plc, banque qui défie 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.

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
- Ressources humaines / rémunération

Mandats au sein du conseil de sociétés ouvertes

Groupe Altus limitée
(depuis 2022)

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	1 sur 1	100 %
Gouvernance et candidatures	1 sur 1	100 %

Propriété de titres

Exercice	Actions ordinaires et 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
	ordinaires	UAD			
2024	1 200	2 633	3 833	334 353	0,93x
2023	1 200	734	1 934	107 956	0,30x

En date du 17 mai 2023, Mme Schuetz a été nommée membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures. M. Schuetz a jusqu'en novembre 2027 pour satisfaire à l'exigence en matière de propriété d'actions.

Vincenza Sera
Toronto (Ontario)

Âge : 67 ans

Administratrice depuis :
2013

Indépendante

Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :
98,88 %

Champs d'expertise :

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

Mandats au sein du
conseil de sociétés
ouvertes

FPI industriel Dream
(depuis 2012)
DREAM Unlimited Corp.
(depuis 2013)



M^{me} Sera est administratrice de sociétés et compte plus de 20 années d'expérience. Elle est actuellement présidente du conseil des fiduciaires de FPI industriel Dream, elle siège au conseil d'administration de DREAM Unlimited Corp., où elle préside le comité de gouvernance, de l'environnement et des candidatures, et elle siège au conseil de la Société ontarienne de gestion des placements (la « SOGP ») où elle préside le comité de gouvernance et des candidatures. Elle a auparavant été présidente du conseil d'administration du Régime de retraite de la province de l'Ontario. 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. Elle est membre l'Institut des administrateurs de sociétés et porte le titre de IAS.A.

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	1 sur 1	100 %
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %
Gestion des risques et des capitaux	2 sur 2	100 %
Sous-comité de gestion du risque de crédit	30 sur 30	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
2024	5 323	14 879	20 202	1 762 220	Oui (4,89x)
2023	5 153	13 632	18 785	1 048 579	Oui (2,91x)

En date du 17 mai 2023, Mme Sera a été nommée membre du comité d'audit et a cessé d'être membre du comité de gestion des risques et des capitaux.

Michael Stramaglia
Toronto (Ontario)

Âge : 64 ans

Administrateur depuis :
2014

Indépendant

**Résultat du vote de 2023
EN FAVEUR de sa
candidature :**
99,91 %



M. Stramaglia est administrateur de sociétés et président et fondateur de Matric Advisory Group, société d'experts-conseils en gestion des risques. Il est également dirigeant en résidence au sein du Global Risk Institute. 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 Sun Life Financial Corp., 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. Il siège actuellement aux conseils d'administration de Société financière Definity, de Economical, Compagnie Mutuelle d'Assurance et de Foresters Financial. Il est également président du Comité de vérification interne de l'Ontario.

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.

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)

Membre du conseil ou de comités	Présence aux réunions en 2023	Présence globale
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	1 sur 1	100 %
Gouvernance et candidatures	3 sur 3	100 %
Gestion des risques et des capitaux	3 sur 3	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			
2024	10 250	14 048	24 298	2 119 515	Oui (5,89x)
2023	10 250	12 818	23 068	1 287 656	Oui (3,58x)

En date du 17 mai 2023, M. Stramaglia a été nommé membre du comité d'audit et a cessé d'être membre du comité de gouvernance et des candidatures.

Présence aux réunions

Le tableau suivant indique le nombre de réunions du conseil et des comités qui ont été tenues au cours de la période de dix mois close le 31 octobre 2023, ainsi que le taux de participation totale des membres du conseil ou de chacun des comités au cours de cette période. Le relevé des présences de M. David LeGresley et de M^{me} Lynn McDonald n'est pas présenté, car ils ont démissionné du conseil après l'assemblée annuelle des actionnaires le 17 mai 2023. Les administrateurs sont tenus d'assister à au moins 75 % de toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent.

Le sous-comité de gestion du risque de crédit s'est réuni à 30 reprises au cours de l'exercice 2023. 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.

Des renseignements concernant le taux de participation de chaque administrateur aux réunions sont fournis à la rubrique « Profil des administrateurs » qui débute à la page 26. Tous les candidats à un poste d'administrateur ont participé à l'assemblée annuelle virtuelle qui s'est tenue en mai 2023.

	Réunions ¹	Présence
Conseil	6	99 %
Audit	6 ²	100 %
Gouvernance et des candidatures	4	100 %
Ressources humaines et rémunération	5	97 %
Gestion des risques et des capitaux	3 ²	100 %
Total des réunions	24	96 %

1. Les réunions du conseil de EQB et de la Banque Équitable sont généralement tenues de façon simultanée.

2. Deux des six réunions du comité d'audit ont été tenues uniquement pour la Banque Équitable.

Rémunération des administrateurs

Notre programme de rémunération des administrateurs a trois objectifs, soit les 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;
- rendre les intérêts des administrateurs conformes à ceux de nos actionnaires.

Le conseil approuve le montant de la rémunération des administrateurs ainsi que son mode de versement sur recommandation du comité de gouvernance et des candidatures. La rémunération des administrateurs est établie à la médiane de notre groupe de référence (le même groupe de référence que nous utilisons pour établir la rémunération des membres de la haute direction – se reporter à la page 85).

Le comité de gouvernance et des candidatures réalise une analyse comparative bisannuelle de la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle respecte les objectifs énoncés ci-dessus. Le comité a le pouvoir discrétionnaire de retenir les services de conseillers externes, 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 ») pour évaluer le caractère concurrentiel du programme de rémunération des administrateurs de EQB. Compte tenu de cette évaluation, le conseil a apporté des modifications à la rémunération des administrateurs, qui ont pris effet le 17 mai 2023. Aucune modification n'est prévue pour 2024.

Composantes de la rémunération

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 et aux membres d'un comité.

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

En outre, les administrateurs sont remboursés pour les frais de déplacement et les autres frais qu'ils engagent pour assister aux réunions ou pour exercer les activités de EQB.

Tableau de la rémunération versée aux administrateurs

Rémunération
payable en date
du 17 mai 2023 (\$)

Rémunération annuelle pour siéger au conseil	
Président du conseil (la moitié est attribuée sous forme d'UAD)	295 000
Tous les autres administrateurs (la moitié est attribuée sous forme d'UAD)	120 000
Rémunération annuelle du président d'un comité	25 000
Rémunération annuelle d'un membre d'un comité	10 000
Rémunération annuelle d'un membre du sous-comité de gestion du risque de crédit	5 000

Tous les administrateurs, y compris le président du conseil, reçoivent la moitié de leur rémunération 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 rémunération annuelle et toute rémunération 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 non membres de la direction 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. 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 à la date de rachat.

Le tableau suivant fournit un résumé de toutes les UAD en cours au 31 décembre 2023 pour chacun des administrateurs non membres de la direction. Les droits rattachés à toutes les UAD ont été acquis le 31 décembre 2023.

	Nombre total d'UAD détenues au 31 décembre 2023	Valeur marchande des UAD non payées ou distribuées au 31 décembre 2023 ¹ (\$)
Michael Emory	13 292	1 159 428
Susan Ericksen	9 448	824 191
Michael Hanley	4 481	390 878
Kishore Kapoor	13 141	1 146 286
Yongah Kim	5 527	482 079
Marcos Lopez	2 633	229 645
Rowan Saunders	21 659	1 889 326
Carolyn Schuetz	2 633	229 645
Vincenza Sera	14 879	1 297 878
Michael Stramaglia	14 048	1 225 389

1. Le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2023 était de 87,23 \$.

Rémunération réelle en 2023

La rémunération totale versée aux administrateurs non membres de la direction pour la période de dix mois close le 31 octobre 2023 figure dans le tableau ci-dessous.

	Rémunération annuelle des administrateurs / du président du conseil			Total (\$)
	En espèces (\$)	Sous forme d'UAD (\$)	Autre rémunération (\$)	
Michael Emory	63 333	60 000	-	123 333
Susan Ericksen	77 708	60 000	-	137 708
Michael Hanley ¹	-	237 624	-	237 624
Kishore Kapoor	73 542	60 000	-	133 542
Yongah Kim ²	7 729	118 313	-	126 042
Marcos Lopez	-	119 187	-	119 187
David LeGresley ³	29 813	29 813	-	59 625
Lynn McDonald ⁴	15 000	11 250	-	26 250
Rowan Saunders	-	119 167	-	119 167
Carolyn Schuetz	-	119 187	-	119 187
Vincenza Sera	68 958	60 000	-	128 958
Michael Stramaglia	73 542	60 000	-	133 542
TOTAL	409 625	1 054 539	-	1 464 164

1. Michael Hanley a été nommé président du conseil le 17 mai 2023. À cette même date, la rémunération annuelle du président du conseil a été majorée à 295 000 \$.
2. Yongah Kim a été nommée présidente du comité de gouvernance et des candidatures en mai 2023. À cette même date, la rémunération annuelle de la présidente du comité de gouvernance et des candidatures est passée de 15 000 \$ à 25 000 \$.
3. David LeGresley a démissionné du conseil lors de la réunion annuelle de mai 2023. Jusqu'au 17 mai 2023, la rémunération annuelle du président du conseil était de 265 000 \$.
4. Lynn McDonald a démissionné du conseil lors de la réunion annuelle de mai 2023.

Exigence en matière de propriété d'actions par les administrateurs

Tous les administrateurs non membres de la direction doivent être propriétaires d'un nombre d'actions correspondant à au moins trois fois leur rétribution 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 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 31 décembre de chaque année. Tous les candidats à un poste d'administrateur ont respecté ou excèdent l'exigence en matière de propriété, sauf M^{me} Carolyn Schuetz, qui a été nommée au sein du conseil depuis moins de cinq ans et M. Michael Hanley qui a été nommé au poste de président du conseil depuis moins de cinq ans, soit le 17 mai 2023.

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 et ses filiales, 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, aux tendances et aux pratiques au sein du marché.

Ce que nous faisons

- Postes de président du conseil et de chef de la direction distincts
- Conseil et comités indépendants – 10 des 11 candidats au poste d'administrateur sont indépendants et tous nos comités sont composés d'administrateurs indépendants
- 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 - notre conseil a adopté une politique de vote à la majorité des voix en 2007
- Tous nos administrateurs, nos membres de la direction et nos employés doivent attester chaque année qu'ils respectent le code de conduite
- Les administrateurs sont élus annuellement et individuellement
- Âge de retraite et durée du mandat établis pour les administrateurs et planification de la relève au sein du conseil
- 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
- Supervision par le conseil des questions relatives à l'ERSG, y compris l'examen du rapport annuel sur l'ERSG de la Banque
- Surveillance de la cybersécurité par le conseil
- Évaluation annuelle rigoureuse officielle de l'efficacité du conseil, notamment des rencontres individuelles du président du conseil avec chaque administrateur
- 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 pluri nominal – 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

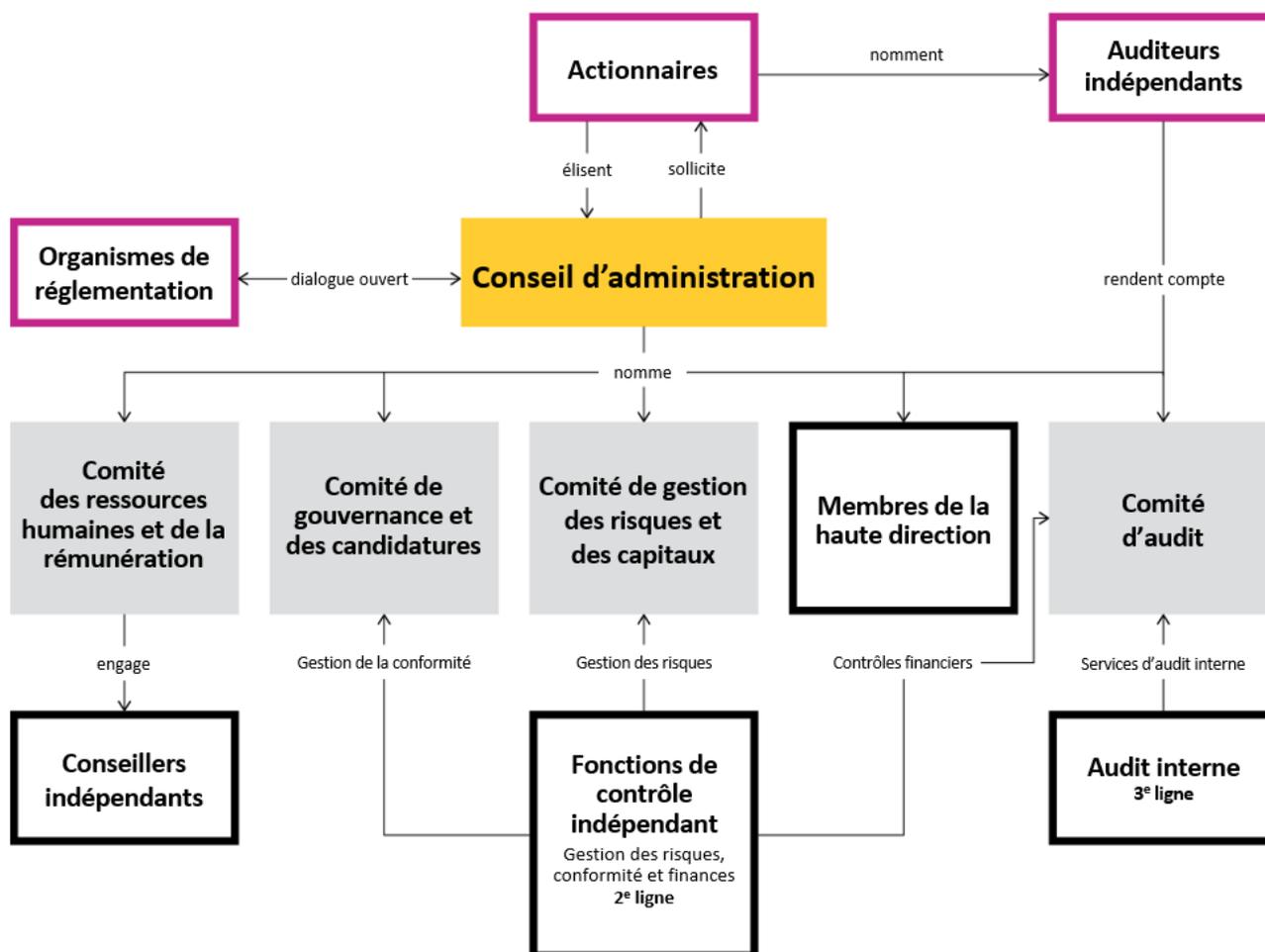
Notre structure de gouvernance

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 passe en revue 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 et, dans l’avenir, quant à la durée du mandat du président du conseil et des présidents des comités. Chaque comité du conseil est entièrement indépendant et chaque administrateur siège à un minimum de deux comités. 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. Chaque comité utilise un plan de travail annuel pour orienter les délibérations au cours de l’année, qu’il approuve annuellement. Chaque comité a 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;
- superviser, 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 actionnaires et d'autres parties prenantes pour le compte du conseil;
- favoriser une communication directe et continue avec les organismes de réglementation de la Banque, sans la présence des membres de la direction, afin de développer des relations de confiance relativement à la gouvernance et à la surveillance de la Banque par le conseil.

Vous pouvez consulter 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, ainsi que les initiatives stratégiques importantes présentées par la direction, y compris les initiatives liées à la technologie, 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 clôture 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 2023 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 de EQB 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 et de nos procédures en matière de gestion des risques de la Banque 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 d'ordre légal et réglementaire auxquels la Banque est exposée; • est responsable de la relève du conseil et du président; • formule des recommandations au conseil sur les pratiques en matière de gouvernance; • est responsable de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil; • supervise le respect par la Banque de toutes les exigences juridiques et réglementaires, y compris le respect des dispositions en matière de protection des consommateurs du Cadre sur la protection financière du consommateur; • surveille les programmes relatifs aux conflits d'intérêts, aux opérations d'initiés et à la protection de la vie privée; • encadre les initiatives liées aux questions ESG et au développement durable et surveille les tendances et les meilleures pratiques de communication de l'information portant sur les facteurs ESG; • 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"> • veille à l'harmonie entre les politiques et les pratiques en matière de rémunération de la Banque, d'une part, et la tolérance au risque ainsi que les cadres de gestion, d'autre part; • supervise la planification de la relève au sein de l'entreprise, y compris la gestion des talents au sein des membres de la haute direction; • supervise l'évaluation du rendement des membres de la haute direction, y compris les comportements de leadership appropriés en matière de gestion des risques; • 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"> • supervise les risques principaux et émergents de EQB et le caractère adéquat de son processus d'évaluation du caractère suffisant du capital (le « PECSC »), ainsi que les plans stratégiques et d'investissement; • 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; • supervise la promotion et le maintien d'une culture de gestion des risques solide; • 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 conseil examine régulièrement les plans de relève des membres de la haute direction, y compris le plan de relève du chef de la direction, afin de garantir une gestion proactive des talents et des pratiques liées à la relève. Il s'agit notamment d'identifier la relève de remplacement en cas d'urgence pour les postes clés au sein de la haute direction, tels que les responsables des fonctions de contrôle. La participation du conseil au développement du leadership et à la planification de la relève est constante et continue, y compris l'exposition délibérée à des talents au sein des membres de la direction qui possèdent le potentiel d'évoluer vers des postes de haute direction. Le conseil retient également les services d'experts-conseils externes pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités en matière de planification de la relève, au besoin.

Les pratiques en matière de planification de la relève et de développement des talents ont pour but de constituer une équipe de hauts dirigeants solide et diversifiée en vue de combler les postes de haute direction au sein de la Banque, ainsi que de trouver des moyens d'identifier et d'attirer des talents externes hors pair afin d'ajouter de nouvelles capacités, de nouvelles expériences et de nouvelles compétences à l'équipe de EQB. Nous veillons à assurer un bon équilibre entre la relève interne et externe afin d'obtenir une combinaison optimale de domaine d'expertise et de compétence opérationnelle, de compétences et de capacités de leadership, ainsi que d'expérience antérieure. La stratégie en matière de planification de la relève s'appuie sur la connaissance de la Banque et de ses activités et sur des expériences et des compétences externes complémentaires. Par le passé, la majorité des postes de haute direction ont été pourvus par la relève à l'interne, notamment, au cours de l'exercice 2023, les postes de chef des ressources humaines, de responsable de la sécurité de l'information et de chef du crédit.

Le conseil consacre beaucoup de temps à la planification de la relève du chef de la direction, en examinant les forces, les capacités de leadership, l'expérience et les possibilités de développement des remplaçants potentiels pour ce poste. Le conseil a établi un processus de planification de la relève du chef de la direction qui évalue le profil recherché et les compétences les plus importantes pour occuper un poste de direction au sein de la Banque. Ce processus comprend l'évaluation permanente de différents candidats potentiels internes et externes et prévoit des scénarios d'urgence temporaires ainsi qu'une relève à long terme. La direction et le conseil veillent à ce que la diversité soit un aspect important de ce processus et de tout autre processus de planification de la relève. De plus, le comité des ressources humaines et de la rémunération procède à un examen constant de la planification de la relève des membres de la direction à un niveau plus large, qui vise une relève à court, à moyen et à long termes pour tous les postes de haute direction et toutes les fonctions liées au contrôle. Il s'agit notamment de fournir une rétroaction à la direction sur les possibilités de développement, le mentorat et d'autres mesures visant à accélérer la croissance du bassin de candidats à la relève. La gestion des talents et le bon développement de remplaçants qualifiés sont également pris en compte dans le cadre des évaluations du rendement des membres de la haute direction et se reflètent donc dans leur rémunération.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine les changements apportés à notre structure organisationnelle et les répercussions de ces changements sur les postes de direction, y compris les possibilités de développement en vue d'accéder à des postes de haute direction. De surcroît, le conseil et la haute direction planifient des occasions d'interaction entre les membres du conseil, d'une part, et nos membres de la haute direction et nos employés très prometteurs, d'autre part, notamment dans le cadre de présentations données aux réunions du conseil et du comité, ainsi que de séances de formation. Cette exposition permet au conseil d'avoir une vision plus approfondie des possibilités liées à la planification de la relève et du contexte des questions propres à EQB, tout en contribuant au développement de membres de la haute direction qui présentent un potentiel élevé.

Pour le conseil, la planification de la relève est une priorité fondamentale. Elle fait l'objet d'un examen approfondi 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 liés à l'audit. L'auditeur en chef relève directement du comité d'audit, qui est responsable de superviser son rendement et de procéder à sa nomination.

Lors de chaque réunion trimestrielle, le comité d'audit rencontre séparément l'auditeur en chef, le chef des finances et les auditeurs indépendants sans la présence de la direction.

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 par le chef de la conformité. Ce dernier rend compte chaque année au comité du processus qui confirme l'exécution des activités d'attestation. Les administrateurs et les dirigeants sont également tenus de lire, d'accepter et de respecter 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 leur 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 la Banque, 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 2023, aucun conflit d'intérêts ni aucune opération d'importance avec une personne apparentée n'ont été rapportés au comité.

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 annuel portant sur nos responsabilités en matière de **responsabilité sociale et de gouvernance, ainsi que sur le plan environnemental**;
- 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 des relations avec les investisseurs) rencontrent régulièrement les analystes bancaires, 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

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 accessibles sur notre site Web sous l'onglet *Investor Relations* (en anglais seulement) à l'adresse <https://eqb.investorroom.com>.

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.

Au cours de la dernière année, nous avons continué d'appliquer notre stratégie de communication ambitieuse et proactive dans le but de mieux présenter aux actionnaires et aux investisseurs la stratégie de EQB et de comprendre les priorités et les préoccupations des actionnaires. 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 également changé notre période de présentation de l'information financière, qui prend désormais fin le 31 octobre plutôt que le 31 décembre, de sorte que notre exercice correspond désormais à celui des plus grandes banques canadiennes cotées en bourse.

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 »)

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. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le mandat du conseil de EQB à l'annexe A de la présente circulaire.</p>
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;

Sommaire des responsabilités relatives aux facteurs ESG	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ESG. <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 des employés, ✓ assurer un milieu de travail respectueux, exempt de harcèlement; ✓ 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 en tenant compte des intérêts de nos clients et de nos actionnaires. <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 rapport sur le rendement des ESG de 2022, qui est accessible sur notre site Web, met en lumière nos réalisations 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.

En décembre 2023, nous avons actualisé notre stratégie relative à l'ESG et nous utiliserons désormais le terme « responsabilité » pour traiter des questions liées à la responsabilité sociale, à la gouvernance et à l'environnement se rapportant à EQB. Il est prévu que notre rapport de 2023 portant sur la responsabilité sera publié au cours du deuxième trimestre de 2024 et qu'il présentera notre approche relativement à ces sujets importants.

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

Nous poursuivons un objectif en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ambitieux, au-delà de la norme de ce que font la plupart des sociétés ouvertes et nous appliquons une approche progressive axée sur l'« IDEA² », c'est-à-dire l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et l'antiracisme. Cette approche prend assise sur les idées et l'expérience de nos experts internes : les employés, dont la connaissance des besoins et des attentes de leur communauté donne un sens à notre approche IDEA².

Les groupes de ressources pour employés (les « GRE »), composés de personnes qui possèdent une expérience réelle de leurs communautés respectives, constituent l'élément moteur de nombreuses initiatives IDEA². 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. Ces groupes sont des ressources importantes pour la Banque. Chacun d'entre eux profite d'un mentor au sein des membres du personnel et d'un parrain au niveau de la haute direction afin de garantir l'exposition, les ressources et le soutien nécessaires à la mise en œuvre de leurs programmes de travail.

L'inclusion fait partie intégrante de la mentalité de la Banque qui défie, elle est préconisée par nos hauts dirigeants, exacerbée par nos groupes de ressources pour employés (les « GRE ») dynamiques et reconnue dans l'ensemble des secteurs d'activité de tout le pays. Parmi les faits saillants de notre calendrier annuel figurent les journées culturelles de célébration, de partage des connaissances et de commémoration organisées par les employés. Ces activités ont pris différentes formes, allant de la lecture de poèmes pendant le Mois de l'histoire des Noirs en passant par le Drag Brunch pour la Fierté, ainsi que par une présentation donnée par le survivant d'un pensionnat pour Autochtones, et bien d'autres formes.

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 savons que l'expérience de nos clients et que le sentiment d'appartenance et d'affiliation de nos employés envers EQB sont favorisés lorsque nous prenons les mesures suivantes :

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

Nous n'établissons aucune cible 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. À la date de la circulaire, 29 % (2 sur 7) des membres de notre haute direction sont des femmes, dont l'une d'elles s'identifie en tant que membre d'une minorité visible. De plus, l'une d'elles s'identifie en tant que membre de la communauté LGBTQ+.

Indépendance des membres 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 Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Notre politique en matière d'indépendance des administrateurs figure dans nos lignes directrices en matière de gouvernance, que vous pouvez trouver sous l'onglet *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 chacun des comités peuvent 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.

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	Rowan Saunders	Président et chef de la direction
	Michael Stramaglia	Président du comité de gestion du risque Membre du comité de gouvernance

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.

À l'heure actuelle, le conseil de EQB doit compter un minimum de trois 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. Lors de la réunion du conseil qui s'est tenue en décembre, le conseil a convenu de demander l'approbation des actionnaires pour modifier ses statuts afin de faire passer le nombre maximal d'administrateurs de douze à quatorze, ce qui permettra d'assurer une planification de la relève stratégique et de la relève à long terme plus efficace et d'assurer des transitions plus harmonieuses et plus efficaces des membres du conseil pour garantir la continuité et la stabilité, améliorer la diversité au sein du conseil et augmenter son efficacité, ce qui, selon le conseil juge, est essentiel pour assurer la réussite à long terme de EQB.

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 des membres 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.

Membres de comités

Le comité de gouvernance et des candidatures évalue la composition de chaque comité avant la tenue de chaque assemblée annuelle, lorsque le nouveau conseil est élu et à l'occasion, pour s'assurer que la diversité des compétences et des personnes est judicieuse au sein du comité. Le comité formule des recommandations au conseil quant à la nomination ou au remplacement des membres et des présidents des comités. En 2023, le comité a passé en revue et modifié la composition de certains comités en raison du départ à la retraite de certains administrateurs lors de l'assemblée annuelle de 2023, afin de renforcer et de compléter les compétences au sein du comité et de faciliter la relève future des présidents de comité.

Durée des mandats et mécanismes de renouvellement du mandat des membres du conseil

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, du rendement continu et d'une réélection annuelle par les actionnaires, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant une durée maximale de 12 ans, peut être prolongée 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 la Banque Équitable est tenu de siéger au conseil tant et aussi longtemps qu'il occupe ce poste.

En 2023, le conseil a également fixé, sous réserve de la durée du mandat des administrateurs, une limite de six à sept ans pour le mandat du président du conseil et une limite de cinq à six ans pour le mandat du président d'un comité, ou toute autre recommandation de durée du comité de gouvernance et des candidatures qui est approuvée par le conseil.

Quatre des candidats à un poste d'administrateur indépendant pour 2024 se sont joints au conseil au cours des cinq dernières années. La durée moyenne du mandat des candidats à un poste d'administrateur, à l'exclusion du chef de la direction, est de 6 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 et pour appuyer la stratégie et la croissance de EQB. 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 à un poste 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 de ses fonctions en tant qu'administrateur.

Le tableau suivant présente les compétences et l'expérience de chaque candidat à un poste d'administrateur, selon son auto-évaluation, sa diversité, notamment le sexe, son groupe d'âge et la durée de son 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/réglementaires	Technologie	Marketing/valorisation de la marque	49 ans et moins	50-59 ans	60-65 ans	66-72 ans	De 0 à 5 ans	De 6 à 10 ans	11 ans et plus
Michael Emory	M	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓					✓		✓		
Susan Ericksen	F	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓				✓		✓		
Michael Hanley	M	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓				✓		
Kishore Kapoor	M	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓			✓			✓	
Yongah Kim	F	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓		✓				✓		
Marcos Lopez	M	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓					✓		
Andrew Moor	M	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓					✓

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/ réglementaires	Technologie	Marketing/valorisation de la marque	49 ans et moins	50-59 ans	60-65 ans	66-72 ans	De 0 à 5 ans	De 6 à 10 ans	11 ans et plus
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
- 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. Les directives qui encadrent le processus de recherche de nouveaux administrateurs stipulent que les candidats sélectionnés doivent remplir les critères approuvés concernant les compétences et l'expérience et les critères liés à la diversité, notamment le sexe, la race et l'ethnicité.

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.

L'évaluation comprend un processus à trois phases rigoureux :



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 de 2023 du conseil a été présentée sous forme d'un questionnaire détaillé comportant les éléments suivants :

- une section portant sur les responsabilités du conseil d'administration;
- une section portant sur la gouvernance du conseil et le processus;
- une section portant sur la représentation au sein du conseil et sa structure;
- une section portant sur l'évaluation du fonctionnement des comités du conseil;
- des questions ouvertes sur le rendement du conseil par rapport à ses objectifs pour 2023, les sujets traités lors des sessions de formation pour l'année à venir et d'autres questions concernant l'amélioration de l'efficacité du conseil et des comités, afin d'encourager les administrateurs à donner leur opinion franchement et à faire des commentaires constructifs.

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.

Les questionnaires sont remplis électroniquement par tous les administrateurs et un document regroupant l'ensemble des réponses compilées est transmis au président du comité et au président du conseil qui font la synthèse des résultats et les présentent au comité et au conseil. Les résultats de cette évaluation servent à aiguiller les objectifs du conseil pour l'année à venir et à établir un plan d'action pour améliorer l'efficacité du conseil. La progression dans l'atteinte de ces objectifs par le conseil fait l'objet d'un suivi par le conseil tout au long de l'année.

Le président du conseil tient des rencontres individuelles avec chaque administrateur afin de discuter librement et en toute confidentialité de sa contribution personnelle, des besoins de développement au sein du conseil et de ses comités, et de toute autre question que le président du conseil pourrait souhaiter aborder. Le président du conseil rend compte au président et chef de la direction de tous les points à améliorer qui ont été identifiés dans le questionnaire ou dans le cadre des rencontres avec les administrateurs.

Le président du comité reçoit les résultats de l'évaluation du président du conseil, s'il y a lieu, et communique un résumé des commentaires 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, 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 à tous les documents des comités aux fins de formation continue et de renseignements;
- 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;
- des séances de formation lors de la plupart des réunions régulières 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 provenant d'analystes bancaires de titres, des faits nouveaux relatifs à la concurrence, au rendement de EQB 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 et les associations du secteur.

En 2023, les administrateurs ont reçu du matériel de formation sur les sujets suivants :

Séances de formation à l'intention des administrateurs en 2023

Date	Sujet	Présences
Mai	Perspectives du marché de l'habitation canadien	Conseil
Juillet	Profils de négociation par les institutions et par voie électronique des actions de EQB	Comité d'audit
	Gestion des risques liés aux taux d'intérêt et à liquidité et apprentissage tirés de Silicon Valley Bank	Conseil
	Tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction, changements législatifs et pratiques en matière de rémunération	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Septembre	Approche NI avancée sur les risques liés au crédit : les principes clés, les méthodes d'évaluation des risques et les implications pratiques de la mise en œuvre de l'approche	Conseil
Octobre	Jugement de la direction et norme IFRS 9	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

Les rapports des comités du conseil qui présentent leurs activités et leurs réalisations principales pour la période de dix mois close le 31 octobre 2023 figurent ci-dessous.

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 canadienne de la Banque qui est une institution financière sous réglementation fédérale. Au moins un membre du comité doit porter le titre de comptable professionnel. Il est possible de consulter le mandat du comité d'audit sur notre site Web à l'adresse www.equitablebank.ca.

Les faits saillants sont présentés dans le tableau suivant.

<p>Membres du comité</p> <p>Kishore Kapoor (président) Carolyn Schuetz Vincenza Sera Michael Stramaglia</p> <p>(100 % indépendants)</p> <hr/> <p>6 réunions en 2023 À chacune des réunions trimestrielles, 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">• Recommander au conseil d'approuver le changement de date de fin de l'exercice pour le 31 octobre;• 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, du rapport de gestion connexe et des communiqués portant sur le bénéfice, des renseignements financiers supplémentaires et de la notice annuelle;• examiner et recommander aux fins d'approbation par le conseil la diffusion au public et le dépôt des états financiers consolidés audités, du rapport de gestion connexe, des communiqués portant sur le bénéfice et de la notice annuelle;• examiner les états financiers de la Banque et des filiales sous réglementation fédérale de la Banque, et formuler des recommandations à leur égard aux fins d'approbation par leur conseil respectif;• recevoir les rapports du chef des finances relativement au rendement financier trimestriel et pour la période de dix mois et relativement aux résultats d'exploitation comparativement aux résultats des périodes antérieures et aux attentes du marché;• surveiller l'incidence de l'intégration de la Banque Concentra sur la présentation de l'information financière;• surveiller les acquisitions et les aliénations;• examiner l'utilisation des estimations, des hypothèses et des domaines qui nécessitent des jugements de la direction 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 investissements stratégiques et les sources de revenus non composées d'intérêts;• 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;• offrir des séances de formation portant sur la norme IFRS 9 et les jugements importants de la direction, ainsi que sur les profils de négociation par les institutions et par voie électronique des actions de EQB;
--	---

- recevoir les rapports sur les actions en justice introduites par la Banque et ses filiales et contre celles-ci.

Relations avec les investisseurs

- Recevoir des mises à jour régulières sur les activités liées aux relations avec les investisseurs et effectuer le suivi des progrès en regard des mesures de rendement 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 du groupe de sociétés de EQB 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;
- prendre connaissance des mises à jour sur les changements liés aux normes comptables, à l'audit et à la réglementation fournis par KPMG;
- recevoir 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, du service, de l'objectivité, 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'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

- encadrer la restructuration du service des finances de EQB;
- recevoir le rapport d'un tiers indépendant dont les services ont été retenus pour évaluer l'efficacité du service des finances;
- 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.

Rapport du comité de gouvernance et des candidatures

Les responsabilités principales du comité de gouvernance et des candidatures sont (i) de repérer des candidats pour siéger au conseil et de recommander leur candidature, (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 non membres de la direction, (iv) de superviser l'évaluation du conseil et de ses comités, (v) de superviser le respect par la Banque des exigences juridiques et réglementaires et de ses politiques connexes notamment celles qui sont requises conformément aux dispositions en matière de protection des consommateurs prévues par le Régime de protection des consommateurs en matière financière, (vi) de superviser les pratiques de EQB en matière de responsabilité environnementale et sociale, et (vii) d'agir à titre de comité de révision pour la Banque et pour ses filiales sous réglementation fédérale.

Les faits saillants sont présentés dans le tableau suivant.

<p>Membres du comité</p> <p>Yongah Kim (présidente) Michael Emory Carolyn Schuetz Vincenza Sera</p> <p>(100 % des membres sont indépendants)</p> <hr/> <p>4 réunions en 2023 Le comité s'est réuni :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Composition du conseil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examiner la composition du conseil, la diversité au sein du conseil, la durée du mandat des administrateurs, l'indépendance, les compétences et l'expérience, ainsi que les autres mandats d'administrateur de chaque administrateur avant la mise en candidature des administrateurs qui briguent un nouveau mandat à l'assemblée annuelle des actionnaires; • passer en revue la grille de compétences des administrateurs afin de s'assurer qu'elle fait état des compétences et de l'expérience recherchées; • examiner la composition des comités du conseil et formuler des recommandations à cet égard; • superviser la planification de la relève des présidents des comités et recommander au conseil d'approuver la nomination de Yongah Kim au poste de présidente du comité de gouvernance et des candidatures; • 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"> • achever l'examen annuel des lignes directrices en matière de gouvernance et des documents portant sur la gouvernance du conseil, dont le mandat du conseil, le mandat des comités, les mandats du président du conseil et des présidents des comités et une description du poste de membre du conseil; • recommander au conseil d'approuver la durée des mandats du président du conseil et des présidents des comités; • examiner et approuver l'énoncé en matière de gouvernance qui figure dans la circulaire d'information de la direction de EQB; • examiner et recommander au conseil de demander l'approbation des actionnaires pour modifier les statuts de EQB afin de faire passer le nombre maximal d'administrateurs à 14, et examiner et recommander au conseil d'approuver une modification des règlements administratifs de la Banque afin de faire passer le nombre maximal d'administrateurs à 14. <p>ERSG</p> <ul style="list-style-type: none"> • examiner l'investissement communautaire de EQB, ainsi que les dons aux œuvres de bienfaisance versés en faveur des causes qui tiennent à cœur aux employés présentés dans le rapport sur le rendement des ERSG ainsi que dans la déclaration sur la responsabilité sociale de la Banque; • recevoir les rapports portant sur les nouvelles tendances, sur les perspectives des parties intéressées et sur les initiatives en matière d'ERSG; • examiner le cadre lié aux obligations durables de EQB.
--	--

Évaluation du conseil

- Passer en revue les objectifs de 2023 du conseil et formuler des recommandations à leur égard, en plus de passer en revue et d'approuver les sujets de discussion des séances de formation du conseil pour 2023;
- discuter du format et des objectifs de l'évaluation annuelle effectuée par le conseil afin de valider que le conseil fonctionne efficacement et de repérer des occasions dans un esprit d'amélioration continue.

Supervision de la conformité

- Examiner la gestion et l'application du code de conduite 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 respect de la réglementation, la protection de la vie privée, le respect des exigences en matière de protection des consommateurs et le respect par les filiales de la Banque des politiques et des procédures de la Banque;
- 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;
- examiner la structure organisationnelle de la fonction de conformité et approuver le budget relatif à la conformité et les ressources qui y sont consacrées de même que le plan de conformité annuel;
- examiner les rapports d'audit interne ayant trait au caractère adéquat et efficace des procédures et des contrôles de la Banque pour assurer la gestion des risques juridiques et réglementaires;
- examiner les rapports portant sur les opérations avec une personne apparentée et le respect par la Banque et ses filiales sous réglementation fédérale des dispositions relatives aux opérations intéressées prévues par la *Loi sur les banques* ou la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt*;
- examiner et recommander au conseil d'approuver les rapports portant sur les activités de révision entreprises par les comités relativement à l'exercice déposés par les administrateurs auprès du BSIF, tant pour la Banque que pour ses filiales sous réglementation fédérale.

Protection des consommateurs

- Recevoir des mises à jour sur le respect par la Banque des dispositions en matière de protection des consommateurs et transmettre les plaintes des clients;
 - examiner et recommander au conseil d'approuver les rapports portant sur les activités relatives à la protection des consommateurs entreprises par les comités déposés par les administrateurs auprès de l'ACFC.
-

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 de EQB, (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) l'établissement des politiques, des programmes et des 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) un milieu de travail respectueux exempt de harcèlement et une culture inclusive, qui s'opposent activement au racisme et qui mettent l'accent sur l'importance de la réconciliation.

Les faits saillants sont présentés dans le tableau suivant.

<p>Membres du comité</p> <p>Susan Ericksen (présidente) Michael Emory Yongah Kim Marcos Lopez Rowan Saunders</p> <p>(100 % indépendants)</p> <p>5 réunions en 2023 À chacune des réunions, le comité s'est réuni :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à huis clos, trimestriellement, avec le chef des ressources humaines • à huis clos, lors de chaque réunion, avec le chef de la direction • à huis clos, lors de chaque réunion, avec l'expert-conseil en rémunération des membres de la direction • à huis clos, lors de chaque réunion, 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 l'application de la stratégie de gestion des ressources humaines et la culture de EQB, y compris le renouvellement du personnel de direction, le modèle de travail hybride et les initiatives en matière d'embauche; • superviser 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 des sondages annuels sur la mobilisation des employés; • examiner les progrès liés à l'intégration de la Banque Concentra. <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 des attributions incitatives 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 les résultats de l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction d'autres sociétés, notamment le salaire de base, les mesures incitatives à court terme, les mesures incitatives à long terme, les dispositions relatives aux prestations de retraite et les avantages accessoires; • 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; • examiner les objectifs de rendement d'entreprise pour l'exercice 2023 et les recommander au conseil aux fins d'approbation; • 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. <p>Programmes de rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recommander des modifications relatives au régime incitatif à court terme, y compris l'inclusion d'objectifs stratégiques et opérationnels et la pondération relative du rendement de l'entreprise et individuel pour tous les employés et les membres de la haute direction;
--	---

- examiner et recommander des modifications relatives au régime incitatif à long terme, notamment l'établissement d'un indicateur fondé sur la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'équipe de la haute direction;
- examiner les progrès réalisés pour atteindre les objectifs et les indicateurs fixés relativement au service à la clientèle dans le cadre du régime incitatif à long terme, notamment l'existence de procédures et de contrôles d'évaluation qui peuvent être vérifiés;
- recommander les attributions dans le cadre des régimes incitatifs à long terme, notamment le nombre d'options d'achat d'actions et d'UAR à attribuer;
- examiner les attributions en espèces ou les attributions d'options exceptionnelles versées par le chef de la direction à des employés et des nouveaux cadres supérieurs conformément aux pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil.

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

- examiner la stratégie de planification de la relève de EQB afin de s'assurer du niveau de qualité, de compétences et de diversité requises au sein de l'équipe de la haute direction et de réduire les risques liés aux compétences;
- superviser les progrès relatifs à la sélection des candidats à la relève du chef de la direction;
- examiner les plans d'urgence et de relève, ainsi que le profil de compétences recherché des membres du personnel qui assureront la relève aux postes de haut dirigeant clé 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

- Recommander au conseil d'approuver la nomination du premier vice-président et chef des ressources humaines, et approuver sa rémunération;
- recommander au conseil d'approuver la nomination du premier vice-président et chef de la gestion des risques, et approuver sa rémunération;
- examiner, en collaboration avec l'expert-conseil en rémunération du comité, les tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction et de communication de l'information;
- examiner les résultats du vote consultatif sur la rémunération exercé par les actionnaires;
- examiner et recommander au conseil d'approuver les modifications proposées à la politique de rémunération;
- examiner avec le chef des ressources humaines et le chef de la gestion des risques la concordance du programme de rémunération avec les principes du Conseil de stabilité financière (le « CSF ») visant de saines pratiques en matière de rémunération;
- 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 approuver les mandats du chef de la direction et recommander au conseil d'approuver le mandat du comité;
- évaluer l'indépendance de l'expert-conseil en rémunération du comité et approuver ses honoraires;
- approuver les plans de travail annuels du comité et de l'expert-conseil en rémunération du comité, 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.

Rapport du comité de gestion des risques et des capitaux

Les responsabilités principales du comité de gestion des risques et des capitaux sont (i) d'examiner et de recommander aux fins d'approbation au 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 la Banque et le respect des exigences réglementaires en matière de capital.

Les faits saillants sont présentés dans le tableau suivant.

<p>Membres du comité</p> <p>Michael Stramaglia (président) Susan Ericksen Kishore Kapoor Marcos Lopez Rowan Saunders</p> <p>(100 % indépendants)</p> <hr/> <p>3 réunions en 2023 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 les politiques en matière de gestion des risques et les limites de risque mises à jour applicables, ou les approuver, au besoin; • recevoir des rapports réguliers sur l'évaluation que fait le chef de la gestion des risques 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; • examiner les pratiques en matière de gestion des risques; • superviser l'intégration de la Banque Concentra par rapport aux objectifs clés en matière de tolérance au risque, et recommander aux fins d'approbation au conseil des ajustements à apporter au PIEAFP; • examiner les activités de financement et tenir des discussions sur le sujet; • examiner le plan d'urgence en matière de risques liés à la liquidité et au financement, et formuler des recommandations au conseil à cet égard; • 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 aux actions de la direction en vue d'éliminer toute mesure qui ne cadre pas avec la tolérance au risque de la Banque; • Recevoir les mises à jour trimestrielles portant sur le programme de cybersécurité de EQB, y compris la préparation et la résilience en cas de menaces, les risques liés aux opérations d'initiés, la gestion des identités et des accès, le tableau des indicateurs de risque clés en matière de cybersécurité, et s'entretenir des risques liés à la technologie, à la cybersécurité et aux activités; • contrôler la qualité et le rendement du portefeuille de prêts de la Banque, y compris les prêts sous surveillance et les prêts douteux, ainsi que la conformité avec les mesures de tolérance au risque; • examiner les rapports d'audit interne portant sur la conciliation des processus de gestion des risques de la Banque Concentra avec l'environnement de contrôle, le activités de développement de l'approche NI avancée et d'autres sujets pertinents aux domaines de surveillance du comité, et veiller à ce que des mesures s'y rapportant soient prises par la direction en réponse aux recommandations formulées relativement à l'audit interne dans ces rapports; • examiner les évaluations d'audit externe portant sur la gestion des mesures de contrôle de la technologie; • examiner et approuver la politique en matière de gestion des capitaux, et suivre la situation du capital de la Banque;
--	---

-
- recevoir des mises à jour sur le portefeuille de titres et les investissements stratégiques de la Banque;
 - recevoir des mises à jour sur les risques émergents et discuter, entre autres, de la hausse des taux d'intérêt et du risque de récession, des risques stratégiques liés à l'évolution du contexte en général et du plan de redressement de la Banque;
 - superviser la trésorerie et les activités de gestion des risques liés au marché sans négociation;
 - recevoir des mises à jour régulières sur certains engagements de prêt approuvés par le comité de gestion des risques qui dépassaient l'autorité en matière de prêt du chef de la gestion des risques, ainsi que sur certains engagements de prêt approuvés par le sous-comité de gestion du risque de crédit;
 - examiner les communications avec les autorités de réglementation et les plans d'action, et en discuter avec les membres de la direction;
 - examiner et recommander au conseil d'approuver le programme d'assurance d'entreprise de EQB, notamment la couverture d'assurance responsabilité civile pour les administrateurs et les dirigeants accrue;
 - recevoir le rapport annuel sur le programme d'impartition de la Banque;
 - recommander au conseil d'administration de la Banque de déclarer un dividende spécial payable à EQB.

Gestion des risques

- Examiner et approuver la nomination du chef de la gestion des risques;
 - approuver le budget et les ressources de la fonction de gestion des risques;
 - recevoir les rapports sur le respect des politiques et des limites en matière de gestion des risques;
 - organiser une séance de formation pour l'ensemble des membres du conseil portant sur les principes clés, les méthodes d'évaluation des risques et les implications pratiques de l'approche NI avancée pour l'application de l'approche.
-

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 2023

EQB a généré un rendement financier exceptionnel en 2023 avec un rendement pour les actionnaires supérieur au rendement réalisé par toutes les autres grandes et moyennes banques canadiennes.

Voici certains faits saillants :

- génération d'un RCP ajusté de 17,1 % (17,5 % selon les données publiées) comparativement à un objectif de plus de 16 % avec des bénéfices par action dilués de 9,40 \$ sur un exercice écourté de 10 mois, soit 3 % de plus par rapport à l'exercice précédent de 2022, qui comptait 12 mois complets;
- déclaration d'un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 14,0 %;
- augmentation du taux de fidélisation de la clientèle et de la part du marché des activités de prêts résidentiels, tout en respectant la rigueur dont nous avons toujours fait preuve en matière de gestion des risques et de RCP, ce qui a permis de porter le portefeuille de prêts aux particuliers à 32,4 milliards de dollars;
- atteinte de résultats exceptionnels dans le secteur des services bancaires commerciaux, avec une forte croissance des prêts assurés pour les immeubles à logements multiples, ce qui s'est traduit par une augmentation de nos prêts commerciaux sous gestion de 20 % comparativement à l'exercice précédent, pour atteindre 30 milliards de dollars;
- lancement de la campagne « Faites valoir vos avoirs », qui a connu un franc succès et qui a réussi à communiquer clairement le message de la Banque et fait ressortir notre proposition de valeur distincte à l'intention des consommateurs canadiens, notamment en ce qui a trait aux comptes sans frais et aux comptes à intérêt élevé calculé quotidiennement;
- augmentation de l'utilisation de la plateforme entièrement numérique et de la clientèle numérique de la Banque EQB de 30 % pour atteindre plus de 400 000 clients, et augmentation des soldes de dépôt de la Banque EQB de plus de 5 % par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 8,2 milliards de dollars;
- amélioration de l'offre de produits de la Banque EQB, notamment le lancement de la carte Banque EQB au Québec et du compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété entièrement numérique;
- intégration réussie de la Banque Concentra grâce à l'atteinte de toutes les étapes clés et à l'atteinte d'une valeur accrue supérieure à l'objectif, tout en développant les entreprises acquises, notamment La Société de fiducie Concentra et les services offerts aux coopératives de crédit;
- élaboration d'une méthode rigoureuse pour mesurer la satisfaction de la clientèle envers la Banque EQB, laquelle est utilisée comme indicateur dans le cadre de la rémunération des membres de la direction;
- EQB a fait son entrée sur le marché de la gestion du patrimoine avec l'acquisition majoritaire à hauteur de 75 % du gestionnaire d'actifs alternatifs canadien ACM Advisors (opération conclue le 14 décembre 2023);
- publication de notre rapport sur le rendement en matière d'ERSG de 2022 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;
- diversification accrue des sources de financement, notamment le lancement d'un nouveau programme pour les billets de dépôt au porteur et une nouvelle émission d'obligations sécurisées en Europe;

- démonstration d'une bonne gestion des risques et d'une gestion rigoureuse des taux d'intérêt dans le portefeuille bancaire en augmentant les marges nettes sur les intérêts parallèlement à la hausse des taux d'intérêt par la Banque du Canada.

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 récompense : 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 l'obtention d'un rendement élevé continu au fil du temps par l'adoption d'une méthode fondée sur la récompense globale qui ne repose pas sur des éléments tels que les régimes de retraite des membres de la haute direction, mais qui met plutôt l'accent sur la rémunération à risque dans la rémunération incitative à long terme (la « rémunération ILT »);
- veiller à ce que les principes de la Banque qui défie soient présentés dans la rémunération ILT en faisant en sorte que l'excellence du service à la clientèle soit une composante de la structure du régime au même titre que le RCP et le rendement du cours de l'action;
- examiner et actualiser régulièrement les régimes incitatifs à court terme et à long terme afin de renforcer les principes bien établis en matière de rémunération au rendement;
- tenir compte des processus, des politiques et des pratiques en matière de gouvernance sur le marché.

Nos principes directeurs en matière de rémunération 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 et l'atteinte de notre stratégie à long terme;
- les intérêts des actionnaires et la création de valeur à long terme;
- nos paramètres de risques, notre culture et nos valeurs;
- la considération des institutions financières comparables tout en conservant la vision de la Banque qui défie.

En 2023, EQB a tenu son premier vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction à l'assemblée annuelle des actionnaires, lors de laquelle 98,25 % des voix ont été exprimées en faveur de la résolution non exécutoire sur la rémunération des membres de la direction. Nous continuerons d'exercer ce vote chaque année conformément aux tendances et aux pratiques du marché.

Décisions clés en matière de rémunération prises en 2023

En 2023, EQB a terminé et a adopté les changements apportés à la structure du régime incitatif à long terme et aux exigences en matière de propriété d'actions connexes dans le but de mieux arrimer le régime avec nos principes en matière de rémunération. De même, le régime incitatif à court terme a été passé en revue et modifié afin d'optimiser

sa concordance avec les principes de la Banque qui défie, les intérêts des actionnaires et les normes de pratique prudente en matière de gestion des risques. La rémunération des membres de la haute direction visés a augmenté afin de tenir compte de l'accroissement de leurs responsabilités et de l'évolution de EQB, qui est devenue l'une des plus importantes sociétés du groupe de comparaison utilisé pour établir la rémunération des membres de la haute direction (se reporter à la rubrique « Processus décisionnel lié à la rémunération » ci-dessous). Dans le cadre de son approche différenciée en matière de rémunération des membres de la haute direction, EQB a l'intention d'accorder une pondération supérieure à celle du marché à la rémunération ILT à titre de composante de la rémunération totale des membres de la haute direction. Les augmentations salariales futures seront principalement apportées à la rémunération ILT afin de lier autant que possible les intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires.

- Le facteur de versement lié à la composante liée au rendement de l'entreprise dans le cadre du régime incitatif à court terme (le « RICT ») pour 2023 (compte non tenu de l'application des modificateurs de rendement individuel) était de 1,25x, ce qui illustre le rendement à un niveau supérieur des objectifs financiers et un solide rendement par rapport aux priorités stratégiques pour 2023 de la Banque.
- Le cycle lié aux unités d'action attribuées en fonction du rendement (les « UAR ») de 2021 à 2023 s'est conclu sans que le comité n'ait à se prononcer, avec un facteur de versement définitif dont la valeur de l'attribution était de 1,25x.
- Tel qu'il est indiqué dans la circulaire d'information de la direction de 2023, un nouveau régime incitatif à long terme a été créé dans le cadre duquel les premières attributions ont été versées au début de 2023. Les principales composantes du régime comprennent des mesures de rendement pour la création d'une valeur à long terme, y compris un indice de satisfaction de la clientèle. Parallèlement, les lignes directrices relatives à la propriété d'actions des membres de la haute direction ont été modifiées avec des attentes accrues pour les membres de la haute direction. Veuillez vous reporter à la description du régime incitatif à long terme.
- Le RCP a été retiré du régime incitatif à long terme, notamment en raison des commentaires des actionnaires, qui ont exprimé leur préférence pour l'absence de mesures redondantes relativement à la rémunération ICT et à la rémunération ILT. La pondération de la mesure du BPA dilué dans le cadre du régime de rémunération ICT a été doublée pour atteindre une pondération de 2/3.

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 et le conseil tiennent compte du rendement financier global, des progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques, ainsi que des aspects importants du leadership de M. Moor, y compris sa capacité d'évaluer les changements dans le macro-environnement au cours de l'année visée, et de s'y adapter.

Après examen, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil ont déterminé que M. Moor avait permis à EQB de réaliser un rendement financier et un rendement financier stratégiques remarquables en 2023. Le dernier versement de rémunération incitative à court terme (rémunération ICT) de M. Moor pour 2023, en fonction d'un exercice de 10 mois, a été évalué à 970 938 \$; la valeur annualisée établie à 1 166 000 \$ aurait été égale à sa rémunération ICT pour 2022, appuyée par un solide rendement d'entreprise et individuel.

Dans le cadre de l'évaluation des autres composantes de la rémunération de M. Moor, compte tenu de son rendement soutenu en tant que chef de la direction de EQB depuis 2007, de la taille relativement comparable de EQB par rapport à ses pairs, et de la croissance et du rendement de l'entreprise, tout particulièrement après l'acquisition de la Banque Concentra en novembre 2022, le comité des ressources humaines et de la rémunération a décidé d'augmenter son salaire à 800 000 \$, de maintenir son attribution de rémunération ICT à hauteur de 100 % de son salaire et de faire passer sa mesure incitative à long terme à 225 % de son salaire en 2024. La rémunération directe totale de M. Moor relativement à son rendement pour 2023 (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 2023) s'élevait à 3 427 125 \$.

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 2023, 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 investisseurs de EQB ont été appelés pour la première fois à exercer un droit de vote consultatif sur l'approche de EQB en matière de rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »). Nous sommes heureux d'annoncer que les voix ont été exprimées « EN FAVEUR » à raison de 98,3 %

En 2024, les actionnaires seront appelés à exercer de nouveau 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 des ressources humaines et de la rémunération continuent de croire 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.

Perspectives

EQB étant propriétaire de la septième plus grande banque indépendante au Canada, nous avons continué de créer une offre diversifiée pour nos clients, des rendements exceptionnels pour les actionnaires ainsi qu'une excellente expérience pour nos employés en 2023, malgré la poursuite des instabilités macroéconomiques. La réussite de EQB est liée à notre désir de 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 et les pratiques sur le marché 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 la réussite future en tant que banque canadienne qui défie (*Canada's Challenger Bank™*).



Sue Ericksen
Présidente, comité des ressources humaines
et de la rémunération



Michael Hanley
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 2023. Sauf indication contraire, en raison du changement apporté à la clôture de l'exercice, la rémunération indiquée dans l'analyse de la rémunération pour le présent exercice tient compte des attributions réellement octroyées ou accordées au cours de l'exercice plus court de 2023, soit de 10 mois.

Nos membres de la haute direction visés pour 2023

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
Darren Lorimer	Premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises
Marlene Lenarduzzi¹	Première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques
Ron Tratch²	Ancien vice-président et chef de la gestion des risques

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 rémunération immédiate et de rémunération future liée 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

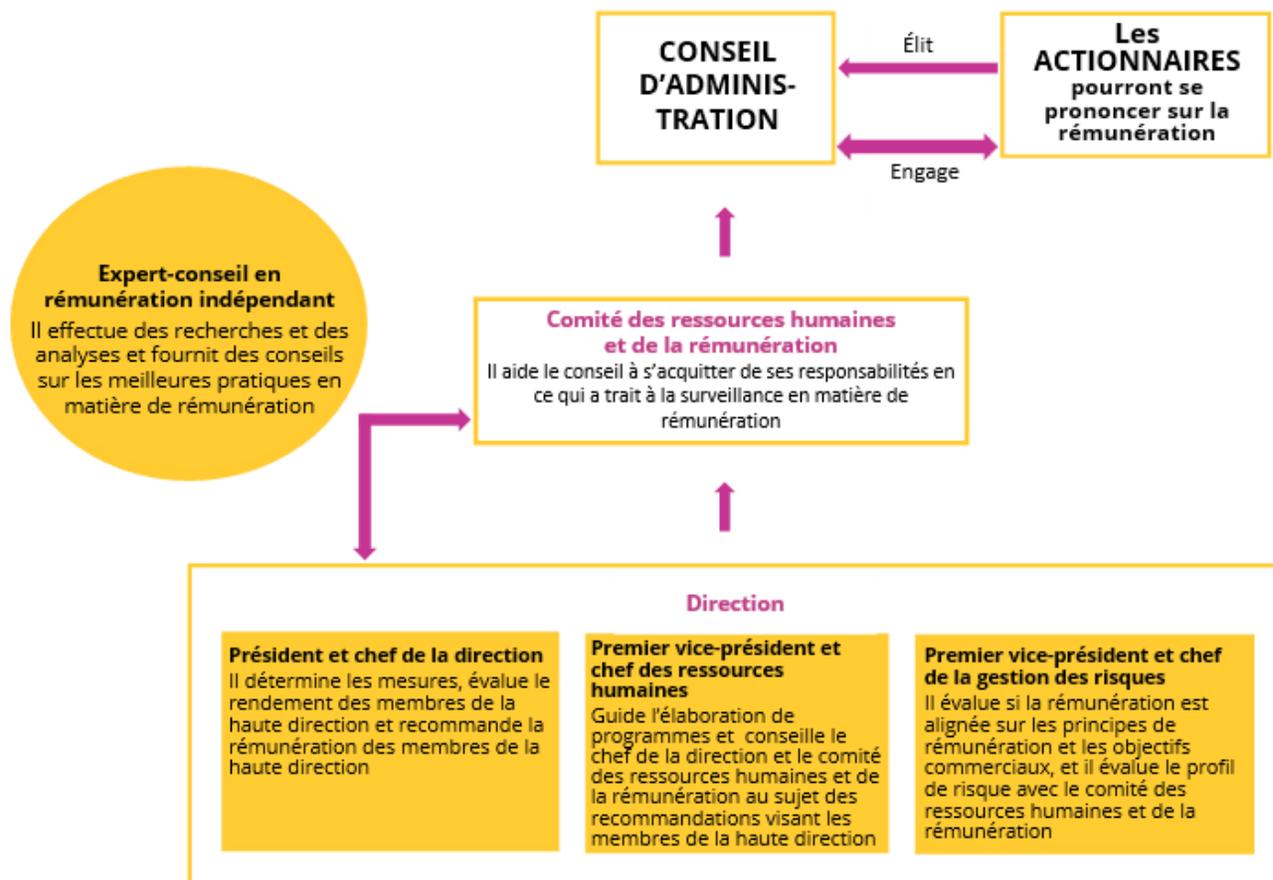
- La rémunération incitative dépend tant du rendement financier et du rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») que des progrès en faveur de l'atteinte des objectifs stratégiques qui ne peuvent être mesurés immédiatement sous forme de résultats financiers, mais qui contribuent à la viabilité des rendements pour les actionnaires, ce qui comprend la satisfaction des clients, la culture et la mobilisation des employés, la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que des pratiques de gestion prudente des risques.
- Nos régimes incitatifs sont alignés sur le rendement de périodes à court terme et de périodes de moyen à long terme dans le but de s'assurer que nos activités entraînent des augmentations de la valeur à long terme pour les actionnaires.
- Une grande portion de la rémunération réellement gagnée repose sur l'augmentation de la plus-value des actions à long terme.

¹ M^{me} Lenarduzzi a été nommée première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques avec prise d'effet le 10 octobre 2023.

² Le 31 août 2023, M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB aux termes d'un accord de séparation réciproque. Les modalités liées à son départ sont confidentielles, mais elles sont conformes aux dispositions relatives aux indemnités de départ en cas de licenciement non motivé.

<p>Alignement de la rémunération avec de sains principes en matière de gestion des risques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Le comité des ressources humaines et de la rémunération procède à des examens réguliers afin de s'assurer que les régimes fonctionnent comme prévu et qu'ils sont alignés sur les principes du CSF. • Le programme de rémunération 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) que les autres banques canadiennes. • Les principes de la Banque qui défie sont liés à la rémunération incitative à long terme en faisant en sorte que l'excellence du service à la clientèle soit une composante de la structure du régime au même titre que le RCP et le rendement du cours de l'action.
<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"> • Nous veillons à ce que 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 cinq administrateurs indépendants siègent au comité et la durée moyenne de leur mandat est de 4,2 ans.

Veuillez vous reporter à la rubrique « Rapports des comités du conseil » 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
Marcos Lopez	2023

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 indépendant pour obtenir une compréhension globale des plus récentes normes et des meilleures pratiques du marché, établir différentes compositions du programme de rémunération et s'appuyer sur une réflexion solide pour prendre 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 2023 qui sont indiqués ci-dessous :

- des données de référence sur la rémunération des postes de hauts dirigeants;
- des mises à jour sur les tendances en matière de pratiques de rémunération des membres de la haute direction, de gouvernance et de réglementation;
- 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;
- la participation à l'examen de la conception du régime incitatif à long terme;
- la participation à l'examen de la conception du régime incitatif à court terme;
- des conseils sur les politiques en matière de gouvernance liées à la rémunération;
- la participation à l'examen de l'analyse de la rémunération;
- l'examen des 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 d'expert-conseil 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 2023 ¹		Honoraires versés en 2022	
	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	162 622 \$ ¹	11 329 \$ ²	162 133 \$ ³	-

1. En 2023, EQB a modifié la clôture de son exercice, qui était le 31 décembre, pour le 31 octobre et, par conséquent, les chiffres qui figurent ci-dessus représentent un exercice de dix mois clos le 31 octobre 2023.
2. Pour des services fournis dans le cadre de la rémunération des membres du conseil d'administration.
3. 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. De plus, 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 octobre 2023.

Alignement de la rémunération sur les risques et les résultats

Objectif	Aligner la rémunération sur notre stratégie d'affaires et stimuler le rendement, en assurant une gestion prudente des risques, ce qui sert à protéger les institutions et les déposants tout en maximisant le rendement à long terme pour les actionnaires.
Principales caractéristiques (s'appliquent à tous les employés, y compris aux membres de la haute direction)	<p>Les objectifs de rendement et l'évaluation ultérieure doivent comprendre les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tenir compte de notre cadre, de nos politiques, de nos lignes directrices et de 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; • promouvoir une culture de gestion des risques et de la conformité efficace au quotidien; • 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	<p>Réduire les risques liés aux cas d'inconduite des membres de la haute direction aux situations où les membres de la haute direction exercent leurs activités de manière inappropriée ou en dehors des limites établies en ce qui a trait à la tolérance au risque, ou aux cas d'erreur ou d'anomalie importante dans les résultats financiers, et appliquer des mesures de redressement dans de telles situations. <i>A noter : EQB n'a pas eu à récupérer de rémunération aux termes de cette politique depuis qu'elle a été adoptée.</i></p>
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.

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

Objectif	<p>Assurer l'alignement des intérêts des employés et des actionnaires, et respecter les exigences de nature juridique.</p>
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	<p>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.</p>
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 ne sont pas incluses dans le calcul de la propriété d'actions. • Le respect de l'exigence est évalué le 31 décembre de chaque année. • 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 31 décembre, d'autre part.

	<ul style="list-style-type: none"> 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.
	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 et le chef des ressources humaines rendent 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

	Principes du CSF	Notre alignement
		<p>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.</p>
	<p>Les employés qui exercent des fonctions de contrôle sont rémunérés sans tenir compte des secteurs d'activité qu'ils supervisent</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération des employés qui exercent des fonctions de contrôle (à savoir 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 des attributions de primes; • 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	<p>La rémunération est rajustée pour tenir compte de tous les types de risques</p>	<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 employés, y compris les membres de la haute direction; • Notre rémunération ICT est fondée sur le rendement financier de EQB et comprend un élément discrétionnaire fondé sur les objectifs stratégiques de la Banque, qui comprend l'évaluation des risques; • 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.
	<p>La rémunération versée tient compte des risques encourus</p>	<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; • 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 le programme de rémunération chaque année pour s'assurer qu'il est aligné 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.

Principes du CSF	Notre alignement
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.

Pratiques supplémentaires en matière de rémunération des membres de la haute direction

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a adopté certaines pratiques de gouvernance en matière de rémunération qui sont conformes aux tendances et aux pratiques sur le marché, aux orientations réglementaires, qui 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 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'UAI et d'UAR réglées en nouvelles actions en faveur des membres de la haute direction.
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 la surveillance en matière de rémunération, notamment la rémunération des membres de la haute direction.
Vote consultatif sur la rémunération	Depuis 2023, 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; les versements dans le cadre du régime d'UAR sont plafonnés à 125 % du rendement cible; et les versements dans le cadre du régime d'UAR réglées en nouvelles actions sont plafonnés à 150 % du rendement cible.
Critères relatifs au groupe de comparaison et application	Les niveaux de rémunération cible concurrentiels sont établis en utilisant un groupe de comparaison formé de sociétés de services financiers canadiennes, lequel fait l'objet d'un examen et d'une modification régulièrement. 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.

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 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, notamment le secteur de la technologie. Les groupes de comparaison et les indices de référence utilisés pour des types d'emploi spécifiques sont ajustés en fonction de la fonction examinée. Nous avons recours à une approche globale dans le cadre de l'utilisation du groupe de comparaison et des indices de référence, notamment les données du groupe de comparaison, les données d'études, les facteurs propres au poste, l'équité interne, les tendances sectorielles plus larges, ainsi que d'autres éléments.

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).
- 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.

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. La Banque HSBC Canada a été acquise par RBC et n'a déposé aucun document de procuration pour 2023. Par conséquent, la Banque HSBC Canada a été retirée du groupe de comparaison.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a fondé ses décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction pour 2023 sur le groupe de comparaison suivant. Bien que le groupe de comparaison continue d'être composé d'un groupe d'institutions financières concurrentielles qui se rapprochent le plus de la taille et de la complexité de EQB, le comité a remarqué que EQB se situe désormais dans le quartile supérieur des comparateurs sur le plan des caractéristiques commerciales essentielles, notamment le revenu, les actifs et la capitalisation boursière.

Groupe de comparaison

ATB Financial	First National Financial Corp.
Banque canadienne de l'Ouest	Home Capital Group Inc. ¹
Groupe Co-operators limitée	Banque Laurentienne du Canada
Société financière Definity	Sagen MI Canada Inc. ²
ECN Capital Corp.	Groupe TMX Limitée

Références secondaires

Le marché du recrutement des membres de la haute direction ne se limite pas aux banques ni au secteur des services financiers et comprend des sociétés d'autres secteurs. Par conséquent, EQB examine également les données provenant d'études sur la rémunération au sein du secteur des services financiers en général, qui 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. Les BISi sont incluses dans le groupe de comparaison pour l'établissement du rendement pour le calcul du facteur de rajustement du paiement relatif au régime d'UAR dans le cadre du RILT.

2. Établir des objectifs de rendement collectifs et individuels

Chaque année, 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, ainsi que sur des objectifs stratégiques et opérationnels 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 qui sont conformes aux objectifs de création de la valeur pour les actionnaires, de satisfaction des clients et de mobilisation des employés. 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.

¹ Home Capital Group a été acquise en 2023 et sera retirée du groupe de comparaison en 2024.

² Sagen a été acquise en 2021, puis retirée du groupe de comparaison avec prise d'effet au moment de l'attribution de 2022.

3. Évaluer le rendement par rapport aux objectifs

Après la clôture 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 approuve ensuite les évaluations du rendement individuel ou recommande des modifications, selon le cas. Le comité des ressources humaines et de la rémunération approuve également les résultats du rendement de l'entreprise en tenant compte du rendement de EQB par rapport aux objectifs financiers et aux objectifs stratégiques et opérationnels.

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 » ci-dessous.

Éléments de la rémunération totale

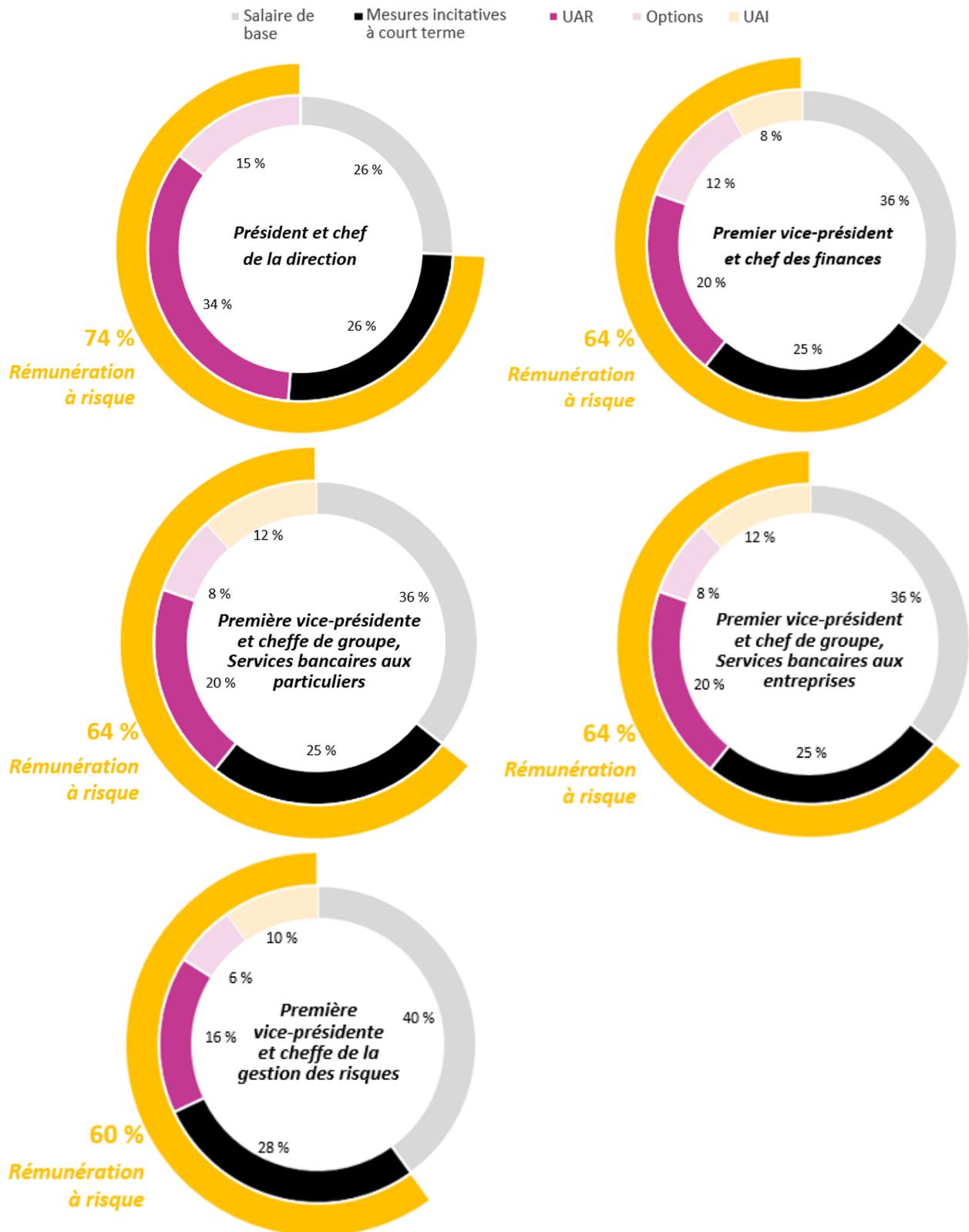
Le programme de rémunération de EQB est conçu pour soutenir notre stratégie et pour améliorer le rendement financier et la création de valeur pour les actionnaires, tout en continuant de rémunérer judicieusement nos membres de la haute direction pour leur rendement. Les éléments de rémunération directe sont notamment le salaire de base, la rémunération incitative à court terme et la rémunération incitative à long terme. Les éléments de rémunération indirecte s'adressent à l'ensemble des employés de EQB, et comprennent les dispositions relatives aux prestations de retraite, les régimes d'achat d'actions, les prestations d'assurance soins de santé et les avantages sociaux connexes 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 à risque)		
<i>Rémunération incitative à court terme</i>	<ul style="list-style-type: none">Attribution en espèces annuelle fondée sur le rendement individuel et le rendement de l'entreprise.	1 an
<i>Rémunération incitative à long terme</i>		
Unités d'actions incessibles	<ul style="list-style-type: none">Rémunération incitative différée qui aligne la rémunération du membre de la haute direction sur le rendement pour les actionnaires à moyen terme.	Les droits rattachés aux UAI sont acquis en bloc après 3 ans.

Élément	Caractéristiques / objectif	Période de rendement
Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Les UAI sont versées en espèces en fonction du cours des actions de EQB. 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>7 ans pour les options octroyées avant le 1^{er} janvier 2023 (les droits rattachés aux options sont acquis en tranches égales sur 4 ans).</p> <p>10 ans pour les options octroyées après le 1^{er} janvier 2023 (les droits rattachés aux options sont acquis en tranches égales sur 4 ans).</p>
Unités de nouvelles actions (les « unités de nouvelles actions ») (prise d'effet le 1^{er} janvier 2023)	<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 et dont le règlement peut être accepté en espèces ou en actions. Veillez 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. En 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>
Unités d'actions attribuées en fonction du rendement (les « UAR ») – éliminées progressivement dans le cadre de l'élaboration du régime à compter de 2022	<ul style="list-style-type: none"> Attributions dans le cadre de la rémunération incitative différée fondée sur le rendement à l'intention des membres de la haute direction, liées à la création de valeur pour les actionnaires. Indicateurs en fonction du RTA relatif. Les UAR sont versées en espèces en fonction du cours des actions de EQB et du rang du RTA 	<p>Les droits rattachés aux UAR sont acquis en bloc sur une période de 35 mois.</p>

Élément	Caractéristiques / objectif	Période de rendement
Rémunération indirecte		
Avantages sociaux collectifs, notamment le RAAE, le RER collectif et le RPDB	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime d'achat d'actions à l'intention des employés (valeur maximale annuelle de 2 500 \$). • Le RER collectif et le RPDB aident les employés à financer leur retraite (valeur maximale annuelle de 15 780 \$). • Les prestations d'assurance soins de santé et dentaires et les avantages sociaux connexes favorisent la santé et le bien-être des employés. • Les membres de la haute direction ont des évaluations annuelles complètes de leur santé. 	

Composition de la rémunération directe totale cible



Salaire de base

Le salaire de base concurrentiel est un élément essentiel du programme de rémunération général qui n'est pas à risque. Les salaires 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, du rendement individuel, 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 du maintien en poste des effectifs. Les salaires des membres de la haute direction sont analysés aux deux ans par l'expert-conseil en rémunération des membres de la haute direction du comité des ressources humaines et de la rémunération. Les rajustements des salaires de base pour l'exercice 2024 ont été apportés en tenant compte des nouvelles références du marché externes élaborées en 2023, tout en tenant compte de l'équité interne et de la croissance rapide de la taille de EQB comparativement à celle de ses pairs.

Les salaires de base des membres de la haute direction visés pour 2024 ont été rajustés comme suit :

Décisions liées au salaire de base annualisé en 2024 et en 2023

	2024 (\$)	Augmentation (%) (2024 - 2023)	2023 (\$)
Andrew Moor	800 000	2,6 %	780 000
Chadwick Westlake	556 400	4,0 %	535 000
Mahima Poddar	525 000	14,1 %	460 000
Darren Lorimer	430 000	7,5 %	400 000
Marlene Lenarduzzi ¹	350 000	0,0 %	350 000
Ron Tratch ²	--	--	395 000

Veuillez consulter le résumé de la rémunération des membres de la haute direction visés ci-dessous pour obtenir des précisions quant à leur augmentation respective.

Attributions incitatives à court terme

L'attribution de rémunération ICT de 2023 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. Le RICT pour 2024 a été modifié avec une forte pondération accordée aux objectifs stratégiques et opérationnels (veuillez vous reporter au texte ci-dessous pour obtenir de plus amples renseignements).

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 % de la cible (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 est la valeur de base des paiements effectués aux membres de la haute direction visés et aux autres membres de la haute direction. Ce pointage est ensuite rajusté à la hausse ou à la baisse selon le

¹ M^{me} Lenarduzzi a été nommée première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques avec prise d'effet le 10 octobre 2023.

² M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023.

pointage du rendement individuel, en multipliant le pointage du rendement de l'entreprise 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 maximal 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. 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 en fonction des objectifs commerciaux à moyen terme et à long terme de EQB.

En 2023, les mesures du rendement financier de l'entreprise étaient pondérées comme suit :

- bénéfice par action dilué (le « BPA dilué ») avec une pondération de 2/3;
- ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de la Banque avec une pondération de 1/3.

Ces mesures du rendement financier de l'entreprise sont décrites et déclarées dans le rapport de gestion de 2023 de EQB, que vous pouvez consulter à l'adresse www.sedarplus.ca 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 des mesures du rendement financier et sous réserve d'une modification par l'addition ou la soustraction d'un maximum de 20 points de pourcentage en fonction de l'évaluation du rendement à la clôture de l'exercice comparativement aux objectifs stratégiques et opérationnels 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 maximal 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 varie 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 sont étudiés puis approuvés par le chef de la direction, en collaboration avec chaque membre de la haute direction. Les objectifs varient selon les rôles et les responsabilités de chacun.

À la clôture 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 membre de la haute direction est ensuite fondé sur la multiplication du salaire de base x cible x coefficient d'entreprise x coefficient individuel, soit 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 2023 et 2024
(pourcentage du salaire de base)**

Pour la période de rendement relative à 2024, 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 2023	Cible pour 2024
Andrew Moor	100 %	100 %
Chadwick Westlake	70 %	70 %
Mahima Poddar	70 %	70 %
Darren Lorimer	70 %	70 %
Marlene Lenarduzzi ¹	70 %	70 %
Ron Tratch ²	60 %	-

La fourchette des attributions de rémunération ICT de chacun des membres de la haute direction visés pour 2023 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 %
Darren Lorimer	0 %	70 %	105 %
Marlene Lenarduzzi ²	0 %	70 %	105 %
Ron Tratch ¹	0 %	60 %	90 %

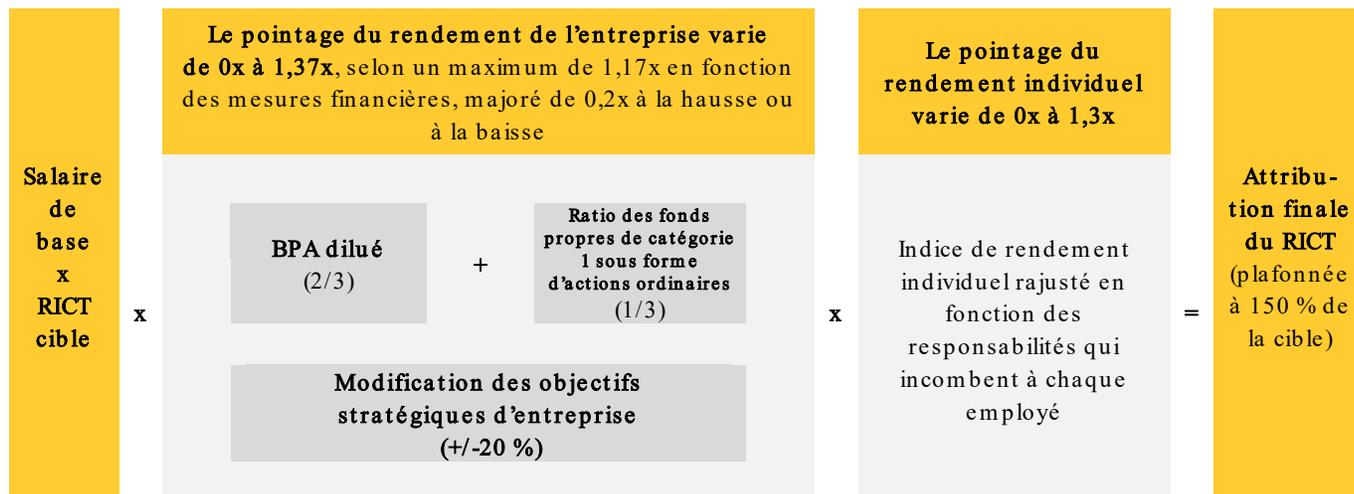
1. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023.
2. Les attributions de rémunération ICT en faveur de M^{me} Lenarduzzi ont été établies en octobre 2023 dans le cadre de son embauche.

¹ M^{me} Lenarduzzi a été nommée première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques avec prise d'effet le 10 octobre 2023.

² M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023

Méthode de calcul des attributions ICT pour 2023

Le graphique suivant illustre le mode de calcul des attributions ICT pour l'exercice 2023.



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' ACTIONS 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 2023. 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 jugement à leur égard.

Carte de pointage du rendement de l'entreprise pour 2023

En février 2023, 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 ont été établis relativement à la carte de pointage du rendement de l'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 novembre 2023, compte tenu de l'exercice de dix mois clos le 31 octobre 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a examiné le rendement financier ajusté de 2023 de EQB par rapport aux cibles du BPA 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 1,25x comme suit :

Facteur de rendement	Cible pour 2023 ³	Résultat réel en 2023	Pointage du rendement de l'entreprise
Bénéfice par action ¹	8,33 \$	9,40 \$	pondération de 2/3 x un pointage de 1,25
Ratio des fonds propres de cat. 1 sous forme d'actions ordinaires	≥ 13,0 %	14,1 %	pondération de 1/3 x un pointage de 1,0
Pointage du rendement financier total en 2023			1,17
Objectifs stratégiques			+0,08
Pointage du rendement de l'entreprise total en 2023			1,25x

- La cible du BPA pour 2023 est inférieure à celle de l'exercice 2022 en raison de l'exercice de dix mois de 2023.
- Pour atteindre la cible de rendement sur les mesures du BPA et du RCP, le pointage du rendement de l'entreprise correspondait 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 pointages du rendement individuel relatifs aux membres de la haute direction, à l'exception du chef de la direction, ont été passés en revue et approuvés en novembre. Veuillez vous reporter au profil de chaque membre de la haute direction visé ci-dessous pour obtenir une description de leur rendement individuel respectif. 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 décembre 2023. L'attribution de rémunération ICT pour le chef de la direction a été approuvée par l'ensemble du conseil, toujours en décembre 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 2023	RICT cible (% du salaire de base)	RICT calculée ³	RICT maximale ⁴	RICT octroyée (% du salaire de base) ⁵
Andrew Moor	780 000 \$	780 000 \$ (100 %)	970 938 \$	975 000 \$	970 938 \$ (124 %)
Chadwick Westlake	535 000 \$	374 500 \$ (70 %)	468 125 \$	468 125 \$	468 125 \$ (88 %)
Mahima Poddar	460 000 \$	322 000 \$ (70 %)	400 825 \$	402 500 \$	400 825 \$ (87 %)
Darren Lorimer	400 000 \$	280 000 \$ (70 %)	339 800 \$	350 000 \$	339 800 \$ (85 %)
Marlene Lenarduzzi ¹	350 000 \$	245 000 \$ (70 %)	s. o.	s. o.	37 500 \$ (11 %)
Ron Tratch ²	395 000 \$	237 000 \$ (60 %)	296 250 \$	s. o.	198 905 \$ (50 %)

1. M^{me} Lenarduzzi a joint les rangs de EQB le 10 octobre 2023 et n'a donc obtenu aucune note de rendement. Une attribution de rémunération ICT de 37 500 \$ a été octroyée pour l'exercice 2023.
2. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023 et n'a donc obtenu aucune note de rendement qui détermine le coefficient individuel.
3. Le calcul de la rémunération ICT est établi selon le pointage du rendement de l'entreprise x le pointage du rendement individuel x le facteur de répartition proportionnelle approprié. Le pointage du rendement global est plafonné à 150 %. Le facteur de répartition proportionnelle est de 10 mois sur 12 pour les membres de la haute direction visés qui ont été à l'emploi de EQB pendant toute l'année, c'est-à-dire pour Andrew Moor, Chadwick Westlake, Mahima Poddar et Darren Lorimer. Le facteur de répartition proportionnelle pour les membres de la haute direction visés qui ont été à l'emploi de EQB durant une partie de l'exercice est établi en fonction des mois travaillés, c'est-à-dire 8 mois pour Ron Tratch.
4. Le versement maximal de rémunération ICT est calculé au prorata sur 10 mois pour les membres de la haute direction visés qui ont été à l'emploi de EQB pendant toute l'année, c'est-à-dire pour Andrew Moor, Chadwick Westlake, Mahima Poddar et Darren Lorimer. Le facteur de répartition proportionnelle pour les membres de la haute direction visés qui ont été à l'emploi de EQB durant une partie de l'exercice est établi en fonction des mois travaillés, c'est-à-dire 8 mois pour Ron Tratch.
5. Le versement réel de rémunération ICT est établi en fonction des 10 mois travaillés pour les membres de la haute direction visés qui ont été à l'emploi de EQB pendant toute l'année, c'est-à-dire pour Andrew Moor, Chadwick Westlake, Mahima Poddar et Darren Lorimer. Pour Ron Tratch, le versement réel de rémunération ICT est établi en fonction d'une moyenne de trois années de versements de rémunération ICT, calculé au prorata de la durée de ses fonctions en 2023, c'est-à-dire une période de 8 mois.

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, des quatre prochaines années dans le cas des unités de nouvelles actions, 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.

Les modifications du programme à long terme adoptées en 2022 et au début de 2023 appuient notre vision en matière de rémunération au rendement à long terme. Conformément aux pratiques en matière de gouvernance sur le marché et aux pratiques en matière de présentation de l'information, nous avons ajusté notre mode de déclaration des attributions incitatives à long terme et de la rémunération directe totale pour le présent exercice et pour les exercices futurs. Nous avons déclaré les attributions de rémunération ILT qui ont été octroyées afin de récompenser le rendement projeté pour le dernier exercice clos.

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 l'étendue du rôle et 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 » ci-dessous.

Pour calculer la valeur des attributions de rémunération ILT, une vue d'ensemble de la rémunération directe et indirecte (ce dernier type de rémunération comprend les prestations de retraite) est prise en compte. Au sein de EQB, les membres de la haute direction visés reçoivent une contribution au régime de retraite équivalente à tous les autres employés de la Banque, ce qui est très peu élevé pour des hauts dirigeants comparativement à ce qui est offert par

la plupart des banques canadiennes comparables. Cet écart est pris en compte dans le cadre des décisions en matière de rémunération afin de s'assurer que la rémunération directe et indirecte totale est concurrentielle.

Attributions cibles de rémunération ILT des membres de la haute direction visés pour 2023 et 2024 (pourcentage du salaire de base)

Pour la période de rendement relative à 2024, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé et octroyé les attributions cibles de rémunération ILT des membres de la haute direction visés suivantes :

	Cible pour 2023	Cible pour 2024
Andrew Moor	190 %	225 %
Chadwick Westlake	110 %	110 %
Mahima Poddar	110 %	110 %
Darren Lorimer	110 %	110 %
Marlene Lenarduzzi ¹	s. o.	80 %
Ron Tratch ²	105 %	s. o.

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.

¹ M^{me} Lenarduzzi a été nommée première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques avec prise d'effet le 10 octobre 2023.

² M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023.

Versement des attributions d'UAI en 2021

En raison de la date de clôture de l'exercice modifiée au 31 octobre, aucun droit rattaché aux UAI précédemment attribués aux membres de la haute direction visés n'a été acquis au cours de l'exercice 2023. Les droits rattachés aux UAI attribués aux membres de la haute direction visés le 3 mars 2021, pour leur rendement projeté de 2021 à 2023 ont été acquis le 15 décembre 2023. En raison du changement apporté à l'exercice, les valeurs qui sont présentées ci-dessous seront présentées de nouveau l'année prochaine pour l'exercice 2024.

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 2023. La valeur de paiement des UAI reçu par les membres de la haute direction visés, avant impôts, en décembre 2023, s'établissait comme suit :

	Nombre d'UAI attribués en 2021 ¹	Nombre d'équivalents de dividendes reçus	Nombre total d'UAI ¹	Prix à l'acquisition des droits (\$)	Valeur de paiement des UAI à l'acquisition des droits (\$)
Andrew Moor	-	-	-	-	-
Chadwick Westlake	1 626	81,98	1 707,98	83,849	143 213
Mahima Poddar	1 106	55,76	1 161,76	83,849	97 413
Darren Lorimer	664	33,48	697,48	83,849	58 483
Marlene Lenarduzzi ²	-	-	-	-	-
Ron Tratch ³	1 061,67	-	1 061,67	76,813	81 550

1. Les actions de EQB ont fait l'objet d'un fractionnement en octobre 2021; après le fractionnement des actions, le cours au moment de l'attribution a été divisé en deux et le nombre d'unités attribuées a doublé.
2. M^{me} Lenarduzzi a joint les rangs de EQB le 10 octobre 2023 et, par conséquent, elle n'a reçu aucune attribution d'UAI en 2021.
3. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023. Comme M. Tratch a quitté ses fonctions avant la date de paiement pour les UAI, ce chiffre représente le paiement correspondant aux UAI qui lui ont été attribués en mars 2021 conformément aux modalités du régime, c'est-à-dire dont les droits ont été acquis immédiatement au prorata.

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.

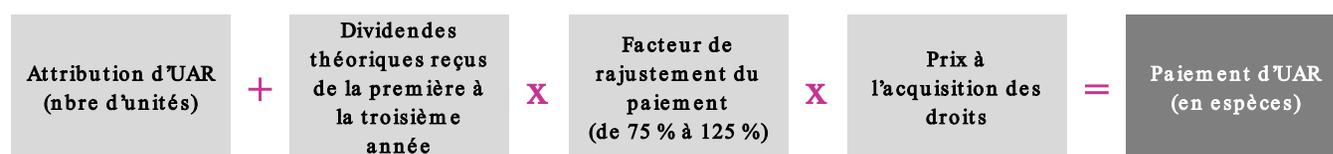
Le nombre d'UAR attribués est établi à la date d'attribution en divisant la valeur de l'attribution cible (en fonction d'un pourcentage du salaire de base) par le cours moyen pondéré d'une action ordinaire de EQB sur les cinq jours ayant précédé la date d'attribution.

Versement d'UAR et acquisition des droits

En raison de la date de clôture de l'exercice modifiée au 31 octobre, aucun droit rattaché aux UAR précédemment attribués aux membres de la haute direction n'a été acquis au cours de l'exercice 2023. Les droits rattachés aux UAR attribués aux membres de la haute direction le 3 mars 2021, pour leur rendement projeté de 2021 à 2023, ont été acquis le 15 décembre 2023. En raison du changement apporté à l'exercice, les valeurs qui sont présentées ci-dessous seront présentées de nouveau en 2024 pour l'exercice à venir.

Dans le cas des attributions antérieures à 2023, les droits rattachés aux UAR ont été acquis le 15 décembre à la fin d'une 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.

Cours moyen pondéré de l'action en fonction du volume sur une période de 20 jours se terminant le 30 novembre de la troisième année de la période de rendement	-	Cours moyen pondéré de l'action en fonction du volume sur une période de 20 jours débutant le 1 ^{er} janvier de la première année de la période de rendement	+	Dividendes versés du 1 ^{er} janvier de la première année au 30 novembre de la troisième année de la période de rendement ¹
x 100 = RTA				
Cours moyen pondéré de l'action en fonction du volume sur une période de 20 jours débutant le 1 ^{er} janvier de la première année de la période de rendement				

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.²
 Banque Laurentienne du Canada
 Banque Nationale du Canada
 Banque Royale du Canada
 La Banque de Nouvelle-Écosse
 La Banque Toronto-Dominion

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 2021

Les droits rattachés aux UAR attribuées aux membres de la haute direction visés le 3 mars 2021, en fonction de leur rendement projeté de 2021 à 2023, ont été acquis le 15 décembre 2023, date qui fait désormais partie de l'exercice 2024. En raison de la nouvelle date de clôture de l'exercice établie au 31 octobre, ces valeurs seront présentées de nouveau en 2024.

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 2021 et qui se terminait le 30 novembre 2023, 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 premier rang pour la période de rendement ce qui a donné un facteur de rajustement du paiement de 125 %.

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 125 %, multiplié par la valeur à la date d'acquisition des droits d'un montant de 83,849 \$ (soit le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 5 jours des actions ordinaires de EQB à la TSX le 15 décembre 2023).

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

² Home Capital Group Inc. a été acquise en 2023 et sera retirée du groupe de comparaison en 2024.

La valeur du versement des UAR reçu par les membres de la haute direction visés en décembre 2023 s'établissait comme suit :

	Nombre d'UAR attribuées en 2021 ¹	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	8 648	436,01	9 084,01	83,849	1,25	952 111
Chadwick Westlake	1 626	81,98	1 707,98	83,849	1,25	179 016
Mahima Poddar	1 106	55,76	1 161,76	83,849	1,25	121 766
Darren Lorimer	664	33,48	697,48	83,849	1,25	73 104
Marlene Lenarduzzi ²	-	-	-	-	-	-
Ron Tratch ³	1 061	-	1 061,67	78,813	-	81 550

1. Les actions ordinaires de EQB ont été fractionnées en octobre 2021; après le fractionnement des actions, le cours au moment de l'attribution a été divisé en deux et le nombre d'unités attribuées a doublé.
2. M^{me} Lenarduzzi a joint les rangs de EQB le 10 octobre 2023 et, par conséquent, elle n'a reçu aucune attribution d'UAR en 2021.
3. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023. Comme M. Tratch a quitté ses fonctions avant la date de paiement pour les UAR, ce chiffre représente le paiement correspondant aux UAR qui lui ont été attribuées en mars 2021 conformément aux modalités du régime, c'est-à-dire dont les droits ont été acquis immédiatement au prorata.

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.

EQB a cessé d'accorder des attributions d'UAR à compter de 2023 et a introduit les attributions d'UAR réglées en nouvelles actions. La raison principale derrière ce changement était de faire concorder la propriété d'actions des membres de la haute direction avec celle des actionnaires, étant donné que les UAR réglées en nouvelles actions sont réglées par l'émission de nouvelles actions, tandis que les UAR sont réglées en espèces. Parallèlement à l'introduction des UAR réglées en nouvelles actions, la proportion d'options en tant que composante des attributions de rémunération ILT a été ramenée de 50 % à 30 % à compter de 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

Caractéristique	UAR	UAR réglées en nouvelles actions (attributions à compter de 2023)
Fourchette des attributions	De 75 % à 125 %	<ul style="list-style-type: none"> De 20 % 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 potentiel d'attribution plus élevé selon le rendement atteint.
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 à la réussite de EQB.
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, ce qui permet de lier plus étroitement les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et de satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions des membres de la haute direction. Au gré du participant et sous réserve du consentement de EQB et du respect des exigences en matière de propriété d'actions, le règlement des UAR réglées en nouvelles actions peut se faire 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 20 % à 150 %, comme suit :

Rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif	+	Rendement des capitaux propres (RCP)	+	Satisfaction de la clientèle (taux de recommandation net¹)	=	Pourcentage du versement en fonction du rendement²
<i>Pondération de 40 %</i>		<i>Pondération de 50 %</i>		<i>Pondération de 10 %</i>		
Facteur de versement compris entre 50 % et 150 %		Facteur de versement compris entre 0 % et 150 %		Facteur de versement compris entre 0 % et 150 %		Entre 20 % et 150 %

1. Le taux de recommandation net (le « taux de recommandation net ») applique une méthodologie rigoureuse et pouvant être reproduite régie par des processus et des contrôles qui ont été audités.

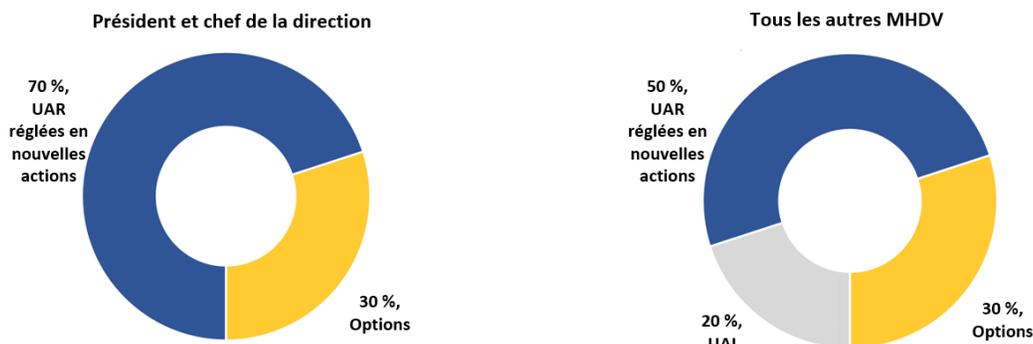
2. Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut exercer un pouvoir discrétionnaire sur le pourcentage du versement en fonction du rendement définitif, mais ce pouvoir devrait être exercé sporadiquement et de manière symétrique, uniquement lorsqu'il est nécessaire de l'exercer pour tenir compte de circonstances exceptionnelles.

Composition de la rémunération ILT cible

La composition de la rémunération ITL des membres de la haute direction est en grande partie fondée sur la pondération des UAR réglées en nouvelles actions. Plus précisément :

- la rémunération ILT du chef de la direction est 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 est 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 2023, 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 2023 (% du salaire de base)

Poste	Cible
Chef de la direction	190 %
Chef des finances	110 %
Première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers	110 %
Premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises	110 %
Chef de la gestion des risques	80 %

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. L'objectif de l'attribution de rémunération ILT est d'encourager un rendement élevé au cours des années à venir.

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.

	2023 ¹	2022 ²	2021 ²
Rémunération globale totale des MHDV	8 985 011	7 913 950	7 537 804
Bénéfice net, après impôts ³	371 590 000 \$	270 181 000 \$	292 530 000 \$
Rémunération globale totale des MHDV en tant que pourcentage du bénéfice net, après impôts	2,42 %	2,93 %	2,58 %

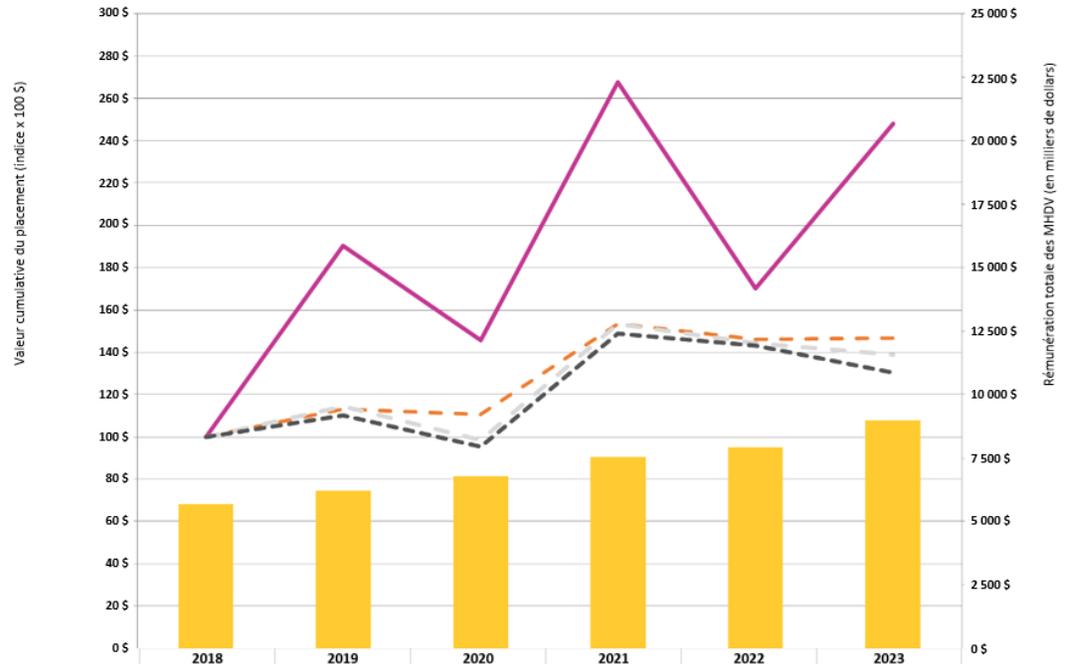
1. Représente un exercice partiel (de 10 mois) compte tenu du changement apporté à la date de clôture de l'exercice. Veuillez vous reporter au tableau sommaire de la rémunération.
2. Pour faciliter la comparaison d'un exercice à l'autre, les chiffres de 2021 et de 2022 ont été mis à jour afin de tenir compte de la nouvelle méthode de déclaration de la rémunération ILT appliquée en 2023, c'est-à-dire que les attributions fondées sur des actions et sur des options déclarées pour 2021 ont été octroyées en mars 2021 pour le rendement prévu au cours de l'exercice 2021 et que les attributions fondées sur des actions et sur des options déclarées pour 2022 ont été octroyées en février 2022 pour le rendement prévu au cours de l'exercice 2022.
3. Le revenu net après impôts est présenté compte non tenu des ajustements. En 2022, ce montant comprenait 57 millions de dollars d'incidences fiscales après impôts, compte tenu des dépenses ponctuelles liées à l'acquisition de la Banque Concentra et de la provision pour pertes de crédit au jour 2 relative aux prêts acquis de la Banque Concentra. Le revenu net après impôts ajusté pour 2022 était de 326,7 millions de dollars. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez vous reporter au rapport de gestion du T4 de 2022 de EQB.

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 octobre 2018. 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 rendement pour les actionnaires de EQB a été supérieur à celui des banques canadiennes comparables cotées en bourse au cours de la période indiquée ci-dessous.

**Rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$
RTA pour la période se terminant le 31 octobre 2023**



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération totale des MHDV EQB	5 695 \$	6 218 \$	6 778 \$	7 538 \$	7 914 \$	8 985 \$
EQB Inc.	100 \$	190 \$	146 \$	268 \$	170 \$	248 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	113 \$	111 \$	154 \$	146 \$	147 \$
Indice plafonné de la finance S&P/TSX	100 \$	114 \$	99 \$	153 \$	144 \$	139 \$
RTA des sociétés comparables pondéré en fonction de la capitalisation boursière	100 \$	110 \$	95 \$	149 \$	143 \$	130 \$

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2023

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, d'assurer le perfectionnement de l'ensemble des membres de la haute direction de la Banque et d'encadrer la gestion du rendement financier global de EQB. Au cours des dernières années, les efforts déployés par M. Moor ont permis de positionner la Banque au rang de Banque qui défie en conformité avec la mission de EQB de susciter le changement au sein du secteur bancaire canadien en vue d'améliorer la vie des gens.

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 mécanique du University College, situé à Londres.

Faits saillants relatifs au rendement en 2023

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

	2022	2023	Variation
Bénéfice par action ajusté	9,17 \$	9,40 \$ ¹	+2,5 % ²
Rendement des capitaux propres ajusté	15,7 %	17,1 %	+1,4ppt
Ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires	13,7 %	14,0 %	+0,3ppt

1. Le résultat par action ajusté déclaré pour 2023 porte sur une période de 10 mois close le 31 octobre 2023.
2. La variation de plus de 2,5 % correspond au résultat par action ajusté de 2023 (sur une période de 10 mois) par rapport au résultat par action ajusté de 2022 (sur une période de 12 mois close le 31 décembre 2022).

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

- positionner la Banque de manière à renforcer sa position concurrentielle et son RCP malgré la turbulence des marchés;
- piloter la stratégie de la Banque qui défie et réaliser d'importants progrès au chapitre de la diversification des sources de financement et des activités;
- améliorer le profil de Equitable sur les marchés financiers et auprès des analystes, y compris un exercice rajusté;
- s'assurer du niveau de compétence adéquat des membres de la haute direction et de l'adoption de pratiques en matière de planification de la relève adéquates compte tenu de la taille et de la complexité croissantes;
- superviser les capacités de gestion des risques de la Banque afin de s'assurer que les meilleures capacités de gestion des risques sont appliquées dans le cadre de son expansion;

- donner un bon exemple des valeurs liées à une saine responsabilité sociale d'entreprise, notamment sur le plan de l'engagement des employés et des parties prenantes, de la diversité, de l'équité, de l'inclusion, et du renforcement des capacités en matière de données et de cybersécurité;
- superviser l'intégration de la Banque Concentra nouvellement acquise et établir de solides relations commerciales avec les caisses de crédit dans l'ensemble du Canada;
- diriger le processus d'acquisition d'une participation majoritaire dans ACM Advisors.

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 de même que les initiatives stratégiques réalisées par M. Moor, en plus d'évaluer sa réalisation comparativement à ses objectifs personnels. En outre, en 2022 et de nouveau en 2023, 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 d'une valeur de 970 938 \$ calculé sur un exercice de dix mois, à raison d'une valeur annualisée de 1 165 125 \$ 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. L'attribution de rémunération ILT pour 2023 s'est élevée à 1 482 000 \$, ce qui correspond à 190 % du salaire.

À la lumière de son solide rendement individuel et du solide rendement de EQB en 2023, 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 2024 afin de lui offrir un salaire de base de 800 000 \$, une possibilité de rémunération ICT cible inchangée à hauteur de 100 % de son salaire et une attribution de rémunération ILT équivalente à 225 % de son salaire. En outre, un montant de 13 352 \$ a été versé au régime de participation différée aux bénéfices à titre de cotisation aux avantages postérieurs au départ à la retraite. Cette combinaison de la rémunération s'inscrit dans le cadre de l'approche de EQB, qui consiste à privilégier les mesures incitatives à long terme plutôt que les mécanismes de régime de retraite, qui sont couramment offerts par d'autres institutions financières canadiennes, afin d'aligner plus étroitement la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés avec les intérêts des actionnaires.

Rémunération directe totale annualisée

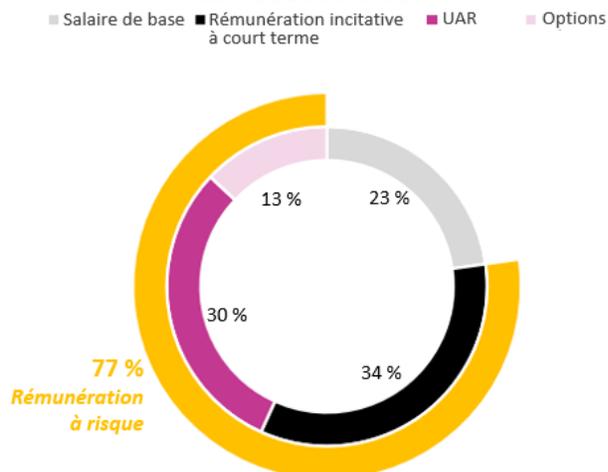
	2021 ¹ (\$)	2022 ¹ (\$)	2023 ² (\$)
Salaire de base	725 000	780 000	780 000
Rémunération incitative à court terme	1 128 000	1 166 000	1 165 125
• UAR réglées en nouvelles actions (arrondies)	-	-	1 037 400
• UAR (arrondies)	598 125	663 000	-
• Options (arrondies)	598 125	663 000	444 600
Rémunération incitative à long terme	1 196 250	1 326 000	1 482 000
Rémunération directe totale	3 049 250	3 272 000	3 427 125

Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2021 et de 2022. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2023.

1. Pour faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tous les chiffres indiqués pour 2021 et 2022 ont été mis à jour pour qu'ils soient conformes à la nouvelle méthode de déclaration de la rémunération ILT.

2. Pour faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tous les chiffres rapportés sont annualisés.

Composition de la rémunération attribuée en 2023



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 2023.

La valeur de la rémunération directe totale réelle comprend la valeur réalisée et réalisable des attributions octroyées chaque année au 31 décembre 2023.

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

Le tableau indique la rémunération de M. Moor de 2019 à 2023 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 2023 (\$)	Période	Valeur de 100 \$	
						Chef de la direction ⁴ (\$)	Actionnaires de EQB ⁵ (\$)
2019	2 880	3 214	4 062	7 276	Du 31 oct. 2018 au 31 déc. 2023	252,64	315,36
2020	2 848	2 435	2 175	4 610	Du 31 oct. 2019 au 31 déc. 2023	161,86	165,59
2021	3 049	2 805	815	3 620	Du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2023	118,73	216,65
2022	3 272	1 946	1 237	3 183	Du 31 oct. 2021 au 31 déc. 2023	97,28	117,86
2023	3 427	1 945	1 874	3 819	Du 31 oct. 2022 au 31 déc. 2023	111,43	185,36

1. Comprend le salaire de base annualisé et l'ensemble de la rémunération incitative (versements de rémunération ICT, options et attributions d'UAR (régées en nouvelles actions)) 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 2023 (salaire, versements de rémunération ICT, UAR (régées en nouvelles actions) dont les droits sont acquis et dont le prix est réglé, et la valeur d'exercice des options attribuées et exercées au cours de la période).
3. Valeur réelle de la rémunération attribuée à M. Moor chaque année, toujours réalisable le 31 décembre 2023 (somme de la valeur courante des UAR (régées en nouvelles actions) dont les droits n'ont pas été acquis attribuées au cours de la période, évaluées en fonction du niveau cible, et valeur dans le cours des options dont les droits ont été acquis et des options dont les droits n'ont pas été acquis qui ont été attribuées au cours de la période, qui sont encore en cours et non exercées).
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. 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 31 décembre 2023 sont fondées sur le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2023, soit 87,23 \$. M. Moor a dépassé son exigence en matière de propriété d'actions de 4 000 000 \$.

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
525 980	30 887	9 140	49 372 810	5x	61,7x	Respectée

Chadwick Westlake, premier vice-président et chef des finances



M. 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, le marché des capitaux et 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 et la stratégie relative aux ERSB.

Auparavant, M. Westlake 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.

Faits saillants relatifs au rendement en 2023

Au cours de sa troisième année auprès de EQB, le rendement de M. Westlake a été essentiel à l'atteinte par EQB d'un rendement supérieur aux attentes et à la consolidation de sa position stratégique. Les faits saillants comprennent les suivants :

- s'assurer de l'augmentation des revenus tout en conservant une position conservatrice en matière de liquidités et une gestion des risques rigoureuse en matière de capital et de taux d'intérêt;
- demeurer à la tête du programme d'intégration de la banque Concentra jusqu'à la réalisation de toutes les étapes clés, y compris la réalisation d'économies de coûts liées au plan d'affaires;
- mener à bien l'acquisition du gestionnaire d'actifs non traditionnels ACM Advisors afin de diversifier les revenus d'EQB et de stimuler la croissance des revenus tirés de commissions grâce à un nouveau secteur d'activité dans le domaine de la gestion de patrimoine;
- bonifier la taille et améliorer la diversification du financement avec le lancement du premier nouveau programme pour les billets de dépôt au porteur de la Banque Équitable et l'émission réussie d'obligations sécurisées en Europe;
- améliorer le programme de relations avec les investisseurs de EQB, notamment l'amélioration de la profondeur et de l'ampleur des investissements dans les titres à revenu fixe et les titres de participation, et changer la date de la présentation de l'information financière pour adopter la même date de clôture d'exercice que les autres sociétés du secteur bancaire canadien;
- faire évoluer la stratégie d'entreprise de EQB par une répartition du capital afin d'atteindre ses objectifs fondamentaux à l'égard du RCP tout en favorisant la prudence à l'égard de la prise de risques et la durabilité des rendements.

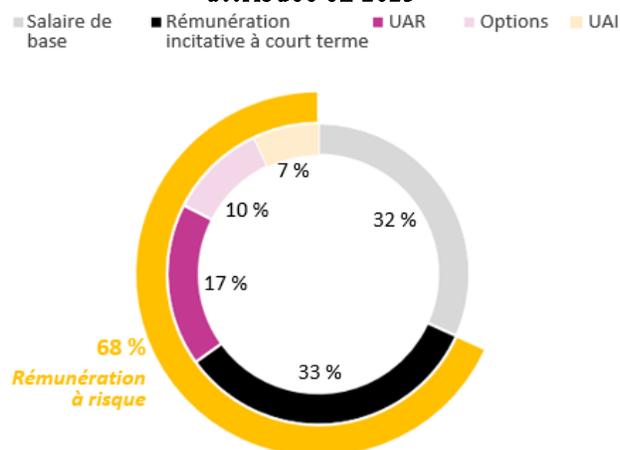
Rémunération attribuée

Le tableau suivant présente la rémunération directe totale approuvée pour M. Westlake pour 2023.

Rémunération directe totale annualisée

	2021 ¹ (\$)	2022 ¹ (\$)	2023 ² (\$)
Salaire de base	500 000	515 000	535 000
Rémunération incitative à court terme	540 000	540 000	561 750
<ul style="list-style-type: none"> • UAR réglées en nouvelles actions (arrondies) • UAR (arrondies) • UAI (arrondies) • Options (arrondies) 	-	-	294 250
Rémunération incitative à long terme	450 000	463 500	588 500
Rémunération directe totale	1 490 000	1 518 500	1 685 250

Composition de la rémunération attribuée en 2023



Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2021 et de 2022. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2023.

1. Pour faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tous les chiffres indiqués pour 2021 et 2022 ont été mis à jour pour qu'ils soient conformes à la nouvelle méthode de déclaration de la rémunération ILT.

2. Pour faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tous les chiffres rapportés sont annualisés.

Salaire de base

Lors de sa réunion de décembre 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé une augmentation de 4,0 % du salaire de base de M. Westlake, pour le porter à 556 400 \$ avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024.

Rémunération incitative à court terme

L'attribution de rémunération ICT de M. Westlake pour 2023, au montant de 468 125 \$, calculée sur un exercice de dix mois, à raison d'une valeur annualisée de 561 750 \$, a été approuvée et versée en décembre 2023. Elle tient compte d'un rendement financier et stratégique supérieur à la cible et du rendement individuel exceptionnel de M. Westlake. Pour 2024, 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. L'attribution de rémunération ILT prospective pour 2023 était de 588 500 \$, ce qui correspond à 110 % de son salaire. Lors de la réunion qui s'est tenue en décembre 2023, sur la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 612 040 \$ pour 2024 (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. En outre, un montant de 13 352 \$ a été versé au régime de participation différée aux bénéfices à titre de cotisation aux

avantages postérieurs au départ à la retraite. Cette combinaison de la rémunération s'inscrit dans le cadre de l'approche de EQB, qui consiste à privilégier les mesures incitatives à long terme plutôt que les mécanismes de régime de retraite, qui sont couramment offerts par d'autres institutions financières canadiennes, afin d'aligner plus étroitement la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés avec les intérêts des actionnaires.

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.

Propriété d'actions

Les valeurs au 31 décembre 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2023, soit de 87,23 \$, et le prix d'acquisition ou d'octroi. M. Westlake a satisfait à son exigence en matière de propriété d'actions de 1 112 800 \$.

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
974	8 146	1 597	4 856	1 358 440	2x	2,4x	Respectée

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



M^{me} Mahima Poddar est entrée au service de la Banque Équitable à titre de directrice, Développement de l'entreprise, en janvier 2016 et elle a occupé divers postes de direction successifs. Au cours des huit dernières années, en tant que première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers, les responsabilités de M^{me} Poddar comprenaient la supervision et l'application de la stratégie de la Banque EQ, des activités au sein du secteur des maisons unifamiliales, de l'activité des prêts aux consommateurs, des services de dépôt, de la plateforme-service de paiement, de l'expérience client, des prêts sur assurance et des prêts hypothécaires inversés. Elle coordonne également la fonction de marketing, notamment les relations publiques et les communications externes, l'expérience client et les paiements pour EQB, dans son ensemble.

Auparavant, elle a été conseillère en gestion au sein de BCG, où elle était spécialiste des services financiers et du développement d'entreprise. Elle a obtenu son MBA de la Kellogg School of Management de l'Université Northwestern et un HBA de la Ivey School of Business.

Faits saillants de 2023

Depuis qu'elle s'est jointe à la Banque en 2016, M^{me} Poddar a vu ses responsabilités s'accroître sensiblement pour inclure les activités liées à la stratégie et à la surveillance de deux des trois secteurs d'activité de la banque, en plus d'avoir la charge de la fonction de marketing. Depuis novembre 2022, elle a assumé des responsabilités accrues au sein du secteur des services bancaires aux particuliers de la Banque Concentra.

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

- contribuer à la forte augmentation de la clientèle de la Banque EQ, qui est passée à plus de 400 000 clients, grâce à l'évolution des produits et au renforcement de la campagne de commercialisation de la marque « Faites valoir vos avoirs », qui a connu un franc succès ;
- étendre la présence de la Banque EQB au Québec grâce à la carte Banque EQB;
- maintenir la position de premier plan de Equitable dans le secteur des résidences unifamiliales et poursuivre la croissance du portefeuille de prêts hypothécaires inversés, tout en conservant un solide RCP et en privilégiant l'excellence du service et une gestion prudente des risques liés au crédit;
- développer de nouveaux secteurs d'activité axés sur la génération de revenus provenant des honoraires relativement aux services bancaires aux particuliers, notamment dans le secteur du « parrainage NIB » (*BIN sponsorship*) et la prestation de services par des tiers;
- réaliser des synergies de coûts et de revenus supérieures aux objectifs découlant de l'acquisition de la Banque Concentra.

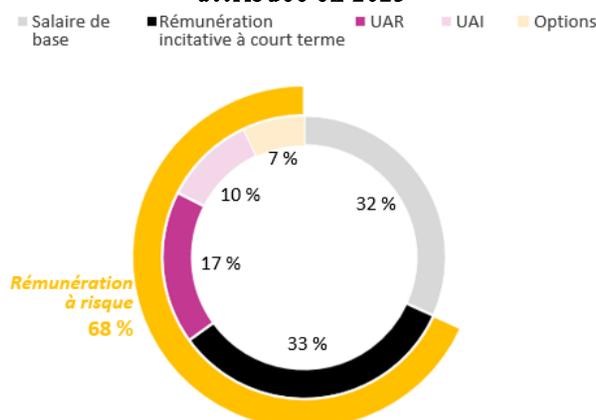
Rémunération attribuée

Le tableau suivant présente la rémunération directe totale approuvée pour M^{me} Poddar en 2023.

Rémunération directe totale annualisée

	2021 ¹ (\$)	2022 ¹ (\$)	2023 ² (\$)
Salaire de base	360 000	375 000	460 000
Rémunération incitative à court terme	332 000	383 000	481 000
<ul style="list-style-type: none"> • UAR réglées en nouvelles actions (arrondies) • UAR (arrondies) • UAI (arrondies) • Options (arrondies) 	-	-	253 000
Rémunération incitative à long terme	306 000	337 500	506 000
Rémunération directe totale	998 000	1 095 500	1 447 000

Composition de la rémunération attribuée en 2023



Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2021 et de 2022. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2023.

1. Pour faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tous les chiffres indiqués pour 2021 et 2022 ont été mis à jour pour qu'ils soient conformes à la nouvelle méthode de déclaration de la rémunération ILT.

2. Pour faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tous les chiffres rapportés sont annualisés.

Salaire de base

Compte tenu de l'accroissement des responsabilités de M^{me} Poddar, des données du marché externe provenant du groupe de comparaison et des questions en matière d'équité interne, lors de la réunion qui s'est tenue en décembre 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé une augmentation de son salaire de base de 14 % pour passer à 525 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024. Cette augmentation fait état du rendement soutenu des principaux services bancaires aux particuliers depuis 2021, qui comprend la Banque EQB et les prêts résidentiels.

Rémunération incitative à court terme

L'attribution de rémunération ICT de 2023 de M^{me} Poddar a été approuvée et versée en décembre 2023 au montant de 400 825 \$, calculée sur un exercice de dix mois, à raison d'une valeur annualisée de 481 000 \$. Elle tient compte de rendements financier et stratégique supérieurs aux cibles et du rendement individuel exceptionnel de M^{me} Poddar. La cible de rémunération ICT de M^{me} Poddar demeure à 70 % de son salaire pour 2024.

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. L'attribution de rémunération ILT prospective pour 2023 était de 506 000 \$, ce qui correspond à 110 % de son salaire. À la réunion tenue en décembre 2023, sur recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 577 500 \$ pour 2024 (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. En outre, un montant de 13 352 \$ a été versé au régime de participation différée aux bénéfices à titre de cotisation aux avantages postérieurs au départ à la retraite. Cette combinaison de la rémunération s'inscrit dans le cadre de l'approche de EQB, qui consiste à privilégier les mesures incitatives à long terme plutôt que les mécanismes de régime de retraite, qui sont couramment offerts par d'autres institutions financières canadiennes, afin d'aligner plus étroitement la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés avec les intérêts des actionnaires.

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 31 décembre 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2023, soit de 87,23 \$, 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 2024 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 1 050 000 \$.

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
7 930	7 311	1 163	4 088	1 787 477	2x	3,4x	Respectée

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



M. Darren Lorimer agit à titre de premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires commerciaux depuis mars 2018. Il est responsable des activités liées aux services bancaires commerciaux de la Banque, qui comprennent les prêts relatifs aux immeubles 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 La Société de fiducie Concentra et des services des caisses de crédit, et des activités de location d'équipement de Bennington Financial Corp. Plus récemment, il est devenu membre du conseil d'administration de ACM Advisors, gestionnaire d'actifs alternatifs dont EQB a fait l'acquisition en 2023.

Avant de rejoindre la Banque en octobre 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 en administration des affaires (avec distinctions) de l'Université Wilfrid Laurier et a suivi le Ivey Executive Program à l'Université Western.

Faits saillants relatifs au rendement en 2023

Depuis qu'il s'est joint à la Banque en 2015, M. Lorimer a vu ses responsabilités s'accroître continuellement avec l'essor des services bancaires commerciaux de la Banque et les acquisitions d'entreprises, dont Bennington et la Banque Concentra. Plus particulièrement, depuis novembre 2022, M. Lorimer assure la surveillance des activités de la Société de fiducie Concentra et des services que nous offrons au réseau des caisses de crédit.

M. Lorimer a connu une année de très bon rendement dans le cadre de ses fonctions de surveillance des résultats dans l'ensemble des secteurs d'activité aux entreprises :

- il a atteint un niveau de croissance élevé pour les cinq secteurs d'activité bancaires commerciales, qui est supérieur au plan et aux indications du marché au chapitre des revenus, des résultats en matière de bénéfice et du RCP;
- il a réussi à faire prendre de l'expansion à la capacité des opérations de prêts relatifs aux immeubles à logements multiples, dont l'agrégateur de Fiducie Équitable et les prêts à la construction et les prêts à terme de la SCHL;
- il a assuré la gestion d'un environnement à la complexité accrue et de risques plus élevés 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 amélioré la position concurrentielle des secteurs d'activité de la Banque Concentra liées aux coopératives de crédit et aux solutions fiduciaires grâce à d'importants succès commerciaux, notamment la croissance des dépôts et la syndication de prêts.

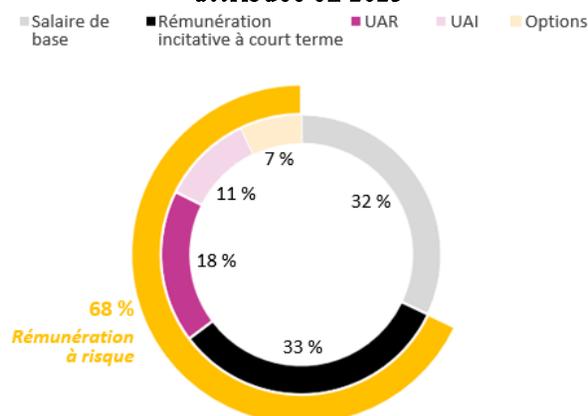
Rémunération attribuée

Le tableau suivant présente la rémunération directe totale approuvée pour M. Lorimer pour 2023.

Rémunération directe totale annualisée

	2021 (\$)	2022 (\$)	2023 (\$)
Salaire de base	306 000	350 000	400 000
Rémunération incitative à court terme	227 000	303 000	407 750
<ul style="list-style-type: none"> • UAR réglées en nouvelles actions (arrondies) • UAR (arrondies) • UAI (arrondies) • Options (arrondies) 	-	-	220 000
Rémunération incitative à long terme	183 600	262 500	440 000
Rémunération directe totale	716 600	915 500	1 247 750

Composition de la rémunération attribuée en 2023



Les UAR ont été attribuées en fonction du rendement de 2021 et de 2022. Les UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées en fonction du rendement de 2023.

Pour faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tous les chiffres rapportés sont annualisés.

1. Les calculs de la rémunération ILT tiennent compte du changement dans la méthode de déclaration de la rémunération ILT qui prévoit l'inclusion des attributions accordées plus tôt au cours de l'exercice pour le rendement prévu au cours de cet exercice. La rémunération ILT pour 2023 a été accordée en février 2023 pour l'exercice 2023 et est incluse dans l'exercice 2023. Auparavant, cette attribution de rémunération ILT pour 2023 était incluse dans l'exercice 2022.

Salaire de base

À sa réunion tenue en décembre 2023, le comité des ressources humaines et de la rémunération a approuvé une augmentation de 7,5 % du salaire de base de M. Lorimer, pour le porter à 430 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024. 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 2023 de M. Lorimer a été approuvée et versée en décembre 2023 au montant de 339 800 \$, calculée sur un exercice de dix mois, à raison d'une valeur annualisée de 407 750 \$. Elle tient compte de rendements financier et stratégique supérieurs aux cibles et du rendement individuel de M. Lorimer. Pour 2024, la cible de rémunération ICT de M. Lorimer reste inchangée à 70 % de son salaire.

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. L'attribution de rémunération ILT prospective pour 2023 était de 440 000 \$, ce qui correspond à 110 % de son salaire. À la réunion tenue en décembre 2023, sur recommandation du comité des

ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 473 000 \$ pour 2024 (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. En outre, un montant de 13 352 \$ a été versé au régime de participation différée aux bénéfices à titre de cotisation aux avantages postérieurs au départ à la retraite. Cette combinaison de la rémunération s'inscrit dans le cadre de l'approche de EQB, qui consiste à privilégier les mesures incitatives à long terme plutôt que les mécanismes de régime de retraite, qui sont couramment offerts par d'autres institutions financières canadiennes, afin d'aligner plus étroitement la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés avec les intérêts des actionnaires. Les attributions de rémunération ILT 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 31 décembre 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2023, soit 87,23 \$, 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 2024 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 860 000 \$.

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
7 394	6 183	905	3 378	1 557 917	2x	3,6x	Respectée

Marlene Lenarduzzi, première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques



M^{me} Marlene Lenarduzzi agit à titre de première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques de la Banque. M^{me} Lenarduzzi compte 20 ans d'expérience en gestion des risques et dans le secteur bancaire, plus particulièrement en matière d'élaboration de stratégies, de relations avec les autorités de réglementation, d'appréciation des risques, d'exploitation et d'exécution. Avant de rejoindre les rangs de Equitable, M^{me} Lenarduzzi a été responsable de la gestion du risque de crédit de contrepartie au sein de la Banque de Montréal, où elle dirigeait les activités, de même que le développement, la planification et l'exécution de la stratégie. Auparavant, M^{me} Lenarduzzi a occupé le poste de cheffe de la gestion des risques intérimaire au sein de BMO Ireland, où elle assurait la prestation de conseils stratégiques essentiels et des services de surveillance à mesure que les activités se sont développées en raison du Brexit. Elle a également occupé le poste de responsable de la validation des modèles, où elle a joué un rôle déterminant dans la transformation des cadres de gestion du risque de modélisation afin de permettre aux équipes de prendre des décisions de crédit judicieuses.

M^{me} Lenarduzzi est titulaire d'un baccalauréat en génie chimique de l'Université McMaster, d'une maîtrise en sciences appliquées de l'Université d'Ottawa et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business.

Faits saillants relatifs au rendement en 2023

M^{me} Lenarduzzi s'est jointe à la Banque à la fin de l'exercice.

Rémunération attribuée

La rémunération de 2023 attribuée et approuvée à l'égard de M^{me} Lenarduzzi est présentée ci-dessous et est incluse dans le tableau sommaire de la rémunération. Le tableau et le graphique de la rémunération directe totale annualisée seront inclus l'année prochaine.

Salaire de base

Le salaire de M^{me} Lenarduzzi n'a pas fait l'objet d'un rajustement pour 2024.

Attributions non récurrentes

Les attributions de rémunération ICT de M^{me} Lenarduzzi ont été négociées dans le cadre de son embauche. Pour 2023, M^{me} Lenarduzzi a reçu une fraction proportionnelle de ses attributions cibles de rémunération ICT (70 % de son salaire de base). Afin de réduire la perte de rémunération ICT liée à sa date d'embauche chez EQB, elle a touché une prime non récurrente de 150 000 \$ à l'embauche. M^{me} Lenarduzzi a également reçu des attributions de rémunération ICT visant à stimuler le rendement et la création de valeur pour les actionnaires, notamment une attribution unique d'UAI de 200 000 \$ et une attribution unique de 8 100 options d'achat d'actions. La valeur totale des liquidités, des UAI et des options qui lui ont été attribuées est économiquement équivalente à la perte que M^{me} Lenarduzzi a subie auprès de son ancien employeur dans le cadre de son changement d'emploi. Ce montant est présenté dans le tableau sommaire de la rémunération ci-dessous.

Rémunération incitative à court terme

Pour 2024, l'attribution de rémunération ICT cible de M^{me} Lenarduzzi est demeurée inchangée à 70 % de son salaire.

Rémunération incitative à long terme

M^{me} Lenarduzzi n'a reçu aucune attribution de rémunération ILT en février 2023 puisqu'elle a joint les rangs de la Banque en octobre 2023. À la réunion qui s'est tenue en décembre 2023, sur recommandation du comité des

ressources humaines et de la rémunération, le conseil a approuvé une rémunération incitative à long terme de 280 000 \$ pour 2024 (80 % du salaire de base), attribuée à hauteur de 50 % sous forme d'UAR réglées en nouvelles actions, de 20 % sous forme d'UAI et de 30 % sous forme d'options d'achat d'actions. Ces attributions sont de nature prospective. Le montant réel réalisé par M^{me} Lenarduzzi 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 31 décembre 2023 sont fondées sur la valeur la plus élevée entre le cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 décembre 2023 de 87,23 \$ et le prix à l'acquisition ou au moment de l'octroi. M^{me} Lenarduzzi est en voie de respecter l'exigence en matière de propriété d'actions de 700 000 \$ d'ici le 10 octobre 2028 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
-	1 678	-	3 405	443 359	2x	1,3x	En voie de réussir

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 clos le 31 octobre 2023 et les 31 décembre 2022 et 2021.

Nom et poste principal	Exercice	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
		Salaire de base (\$)	Attributions fondées sur des actions ¹ (\$)	Attributions fondées sur des options ² (\$)	Régimes incitatifs annuels (\$)			
Andrew Moor Président et chef de la direction	2023 ⁵	660 000	1 037 400	444 600	970 938	13 352	2 500	3 128 790
	2022 ⁶	780 000	663 000	663 000	1 166 000	15 390	2 500	3 289 890
	2021 ⁶	725 000	598 125	598 125	1 128 000	14 605	2 500	3 066 355
Chadwick Westlake Premier vice-président et chef des finances	2023 ⁵	452 692	411 950	176 550	468 125	13 352	2 500	1 525 169
	2022 ⁶	515 000	231 750	231 750	540 000	15 390	2 500	1 536 390
	2021 ⁶	500 000	225 000	225 000	540 000	10 961	1 923	1 502 884
Mahima Poddar Première vice-présidente et cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers	2023 ⁵	389 231	354 200	151 800	400 825	13 352	2 500	1 311 908
	2022 ⁶	375 000	168 750	168 750	383 000	15 390	2 500	1 113 390
	2021 ⁶	360 000	153 000	353 000	332 000	14 605	2 500	1 215 105
Darren Lorimer Premier vice-président et chef de groupe, Services bancaires aux entreprises	2023 ⁵	338 462	308 000	132 000	339 800	13 352	2 500	1 134 114
	2022 ⁶	350 000	131 250	131 250	303 000	15 390	2 500	933 390
	2021 ⁶	306 000	91 800	91 800	227 000	14 605	2 500	733 705
Marlene Lenarduzzi Première vice-présidente et cheffe de la gestion des risques	2023 ⁵	26 923	200 000 ⁷	200 000 ⁷	37 500	-	150 000	614 423
	2022	-	-	-	-	-	-	
	2021	-	-	-	-	-	-	
Ron Tratch Premier vice-président et chef de la gestion des risques	2023	258 269	290 472	124 488	198 905	10 318	388 155	1 270 607
	2022 ⁶	380 000	161 500	161 500	320 000	15 390	2 500	1 040 890
	2021 ⁶	369 000	156 825	156 825	320 000	14 605	2 500	1 019 755

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 futur projeté des membres de la haute direction visés en 2023, en 2022 et en 2021, 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 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.

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 mars 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. Représente un exercice partiel (de 10 mois) compte tenu du changement apporté à la date de clôture de l'exercice. La valeur des cotisations au régime de retraite tient compte de 22 des 26 cycles de paie bimensuels de tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de (i) M^{me} Lenarduzzi, dont le salaire de base tient compte de 2 des 26 cycles de paie bimensuels et qui n'était pas admissible aux cotisations au RPDB étant donné qu'elle a joint les rangs de EQB le 10 octobre 2023, et de (ii) M. Tratch, dont le salaire de base et les cotisations au RPDB tiennent compte de 17 des 26 cycles de paie puisqu'il a quitté les rangs de EQB le 31 août 2023.
4. Ces montants présentent la valeur des avantages indirects et des autres avantages pour chaque membre de la haute direction visé, ainsi que de tout paiement supplémentaire. Pour chacun des membres de la haute direction visés, à l'exception de M^{me} Lenarduzzi et de M. Tratch, la valeur des avantages indirects et des autres avantages n'a pas dépassé 50 000 \$ ou 10 % de la somme de son salaire annuel et de sa prime. M^{me} Lenarduzzi a joint les rangs de EQB le 10 octobre 2023 et a reçu une prime d'embauche de 150 000 \$ destinée à combler la rémunération perdue lorsqu'elle a quitté ses fonctions auprès de son ancien employeur. Le 31 août 2023, M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB aux termes d'un accord de séparation réciproque. Il s'agit d'une cessation d'emploi « sans motif valable », au sens donné à ce terme dans son contrat d'emploi. Ce montant représente les paiements liés au maintien de son salaire et toutes les attributions fondées sur des actions (UAI et UAR) dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2023.
5. Représente un exercice partiel (10 mois) compte tenu du changement apporté à la date de clôture de l'exercice pour les éléments tels que le salaire de base, les régimes incitatifs annuels et la valeur des cotisations au régime de retraite pour tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de (i) M^{me} Lenarduzzi, dont le salaire de base tient compte de 2 des 26 cycles de paie, la rémunération incitative annuelle représente un montant de rémunération ICT nominal accordé pour l'exercice 2023 et qui n'a eu droit à aucune cotisation au RPDB compte tenu de son inadmissible en raison de sa date d'embauche, et de (ii) M. Tratch, dont le salaire de base tient compte de 17 des 26 cycles de paie, la rémunération incitative annuelle représente ses attributions de rémunération ICT sur une moyenne de 3 ans, calculée au prorata depuis le début de ses fonctions, c.-à-d. 8 mois, et les cotisations au RPDB reflètent de 17 des 26 cycles de paie puisqu'il a quitté les rangs de EQB le 31 août 2023.
6. Pour faciliter la comparaison d'un exercice à l'autre, les chiffres de 2021 et de 2022 ont été mis à jour afin de tenir compte de la nouvelle méthode de déclaration de la rémunération ILT appliquée en 2023, c'est-à-dire que les attributions fondées sur des actions et des options déclarées pour 2021 ont été octroyées en mars 2021 pour le rendement prévu au cours de l'exercice 2021 et que les attributions fondées sur des actions et des options déclarées pour 2022 ont été octroyées en février 2022 pour le rendement prévu au cours de l'exercice 2022.
7. M^{me} Lenarduzzi a joint les rangs de EQB le 10 octobre 2023; elle a reçu une attribution unique d'UAI d'une valeur de 200 000 \$ fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de EQB à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs ayant précédé le 15 octobre 2023, soit 74,498 \$. Elle a également bénéficié d'une attribution unique de 9 017 options en fonction d'une valeur d'option de 21,17 \$.

Attributions d'UAI en 2023

L'objectif de nos attributions de rémunération ILT est de stimuler le rendement prévu pour l'année à venir. Par conséquent, les UAI attribuées à chaque membre de la haute direction visé le 28 février 2023 pour l'exercice 2023 sont les suivantes :

	Nombre d'UAI octroyées	Juste valeur à la date d'attribution ¹ (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Andrew Moor	-	-	-
Chadwick Westlake	1 754	117 700	22,0
Mahima Poddar	1 508	101 200	22,0
Darren Lorimer	1 311	88 000	22,0
Marlene Lenarduzzi ²	-	-	-
Ron Tratch ³	1 236	82 992	21,0

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 la période de cinq jours de bourse consécutifs ayant précédé le 28 février 2023, soit 67,12 \$.
2. Mme Lenarduzzi n'a reçu aucune attribution de rémunération ILT en février 2023 puisqu'elle a joint les rangs de la Banque en octobre 2023. Mme Lenarduzzi a reçu une attribution unique d'UAI de 200 000 \$ lors de son embauche. Cette attribution était destinée à combler la rémunération perdue lorsqu'elle a quitté ses fonctions auprès de son ancien employeur. Ce montant est présenté dans le tableau sommaire de la rémunération ci-dessous.
3. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023. L'attribution tient compte de la valeur totale de l'attribution d'UAI accordée en février 2023. Conformément aux modalités prévues dans le cadre de sa cessation d'emploi, les attributions ont été monnayées au prorata et sont présentées dans le tableau sommaire de la rémunération.

Attributions d'UAI en 2024

En raison du changement de la date de clôture de l'exercice, les UAI seront désormais attribuées en décembre. Conformément à nos principes en matière de rémunération, des UAI ont été attribuées à chaque membre de la haute direction visé le 18 décembre 2023 afin de stimuler le rendement pour les années à venir. Ces montants font partie de la rémunération pour l'exercice 2024 et les attributions accordées en décembre 2023 sont incluses à des fins de transparence.

	Nombre d'options octroyées	Juste valeur à la date d'attribution ¹ (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2024)
Andrew Moor	-	-	-
Chadwick Westlake	1 460	122 408	22,0
Mahima Poddar	1 378	115 500	22,0
Darren Lorimer	1 128	94 600	22,0
Marlene Lenarduzzi	668	56 000	16,0

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 la période de cinq jours de bourse consécutifs ayant précédé le 18 décembre 2023, soit 83,85 \$.

Attributions d'UAR réglées en nouvelles actions en 2023

L'objectif de nos attributions de rémunération ILT est de stimuler le rendement prévu pour l'année à venir. Par conséquent, les UAR réglées en nouvelles actions attribuées à chaque membre de la haute direction visé le 28 février 2023 pour l'exercice 2023 sont les suivantes :

	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions octroyées	Juste valeur à la date d'attribution ¹ (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Andrew Moor	15 456	1 037 400	133,0
Chadwick Westlake	4 384	294 250	55,0
Mahima Poddar	3 769	253 000	55,0
Darren Lorimer	3 278	220 000	55,0
Marlene Lenarduzzi ²	-	-	-
Ron Tratch ³	3 091	207 480	52,5

1. La juste valeur à la date d'attribution indiquée pour les attributions d'UAR réglées en nouvelles actions 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 de bourse consécutifs ayant précédé le 28 février 2023, soit 67,12 \$.
2. M^{me} Lenarduzzi n'a reçu aucune attribution de rémunération ILT en février 2023 puisqu'elle a joint les rangs de la Banque en octobre 2023.
3. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023. L'attribution tient compte de la valeur totale de l'attribution d'UAR réglées en nouvelles actions accordée en février 2023. Conformément aux modalités prévues dans le cadre de sa cessation d'emploi, les attributions ont été monnayées au prorata en novembre 2023 compte tenu d'un versement en fonction du rendement de 100 %. Ce montant sera déclaré dans la circulaire pour l'exercice 2024.

Attributions d'UAR réglées en nouvelles actions en 2024

En raison du changement de la date de clôture de l'exercice, les UAR réglées en nouvelles actions seront désormais attribuées en décembre. Conformément à nos principes en matière de rémunération, des UAR réglées en nouvelles actions ont été attribuées à chaque membre de la haute direction visé le 18 décembre 2023 afin d'encourager le rendement prévu pour les années à venir. Ces montants font partie de la rémunération pour l'exercice 2024 et les attributions accordées en décembre 2023 sont incluses à des fins de transparence.

	Nombre d'UAR réglées en nouvelles actions octroyées	Juste valeur à la date d'attribution ¹ (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2024)
Andrew Moor	15 027	1 260 000	157,5
Chadwick Westlake	3 650	306 020	55
Mahima Poddar	3 444	288 750	55
Darren Lorimer	2 821	236 500	55
Marlene Lenarduzzi	1 670	140 000	40

1. La juste valeur à la date d'attribution indiquée pour les attributions d'UAR réglées en nouvelles actions 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 de bourse consécutifs ayant précédé le 18 décembre 2023, soit 83,85 \$.

Attributions d'options en 2023

Les attributions d'options pour chaque membre de la haute direction visé octroyées par le conseil le 28 février 2023 sont les suivantes :

	Nombre d'options octroyées ¹	Juste valeur à la date d'attribution ² (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Andrew Moor	24 686	444 600	57,0
Chadwick Westlake	9 803	176 550	33,0
Mahima Poddar	8 429	151 800	33,0
Darren Lorimer	7 329	132 000	33,0
Marlene Lenarduzzi ³	-	-	-
Ron Tratch ⁴	6 912	124 488	31,5

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 dix ans et une période d'acquisition des droits de quatre ans.
3. M^{me} Lenarduzzi n'a reçu aucune attribution de rémunération ILT en février 2023 puisqu'elle a joint les rangs de la Banque en octobre 2023. M^{me} Lenarduzzi a reçu une attribution unique de 8 100 options d'achat d'actions. Cette attribution était destinée à combler la rémunération perdue lorsqu'elle a quitté ses fonctions auprès de son ancien employeur. Ce montant est présenté dans le tableau sommaire de la rémunération ci-dessous.
4. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023. L'attribution tient compte de la valeur totale de l'attribution d'options d'achat d'actions accordée en février 2023. Conformément aux modalités prévues dans le cadre de sa cessation d'emploi, toutes les options non exercées pourront être exercées jusqu'au 29 mars 2024, date après laquelle toutes les options qui n'auront pas été exercées ou acquises seront annulées.

Attributions d'options en 2024

En raison du changement de la date de clôture de l'exercice, les options seront désormais attribuées en décembre. Conformément à nos principes en matière de rémunération, des options ont été attribuées à chaque membre de la haute direction visé le 18 décembre 2023 afin d'encourager le rendement pour l'exercice à venir et les exercices suivants. Ces montants font partie de la rémunération pour l'exercice 2024 et les attributions accordées en décembre 2023 sont incluses à des fins de transparence.

	Nombre d'options octroyées ¹	Juste valeur à la date d'attribution ² (\$)	Attribution (% du salaire de base de 2023)
Andrew Moor	25 665	540 000	67,5
Chadwick Westlake	8 727	183 612	33,0
Mahima Poddar	8 234	173 250	33,0
Darren Lorimer	6 744	141 900	33,0
Marlene Lenarduzzi	4 909	84 000	24,0

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. Le prix d'exercice est de 83,85 \$.
2. La juste valeur à la date d'attribution de 21,04 \$ est calculée par l'expert-conseil en rémunération indépendant à l'aide du modèle d'évaluation du prix des options de Black-Scholes, en supposant une durée de dix ans et une période d'acquisition des droits de quatre ans.

Attributions dans le cadre de régimes incitatifs

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau suivant indique les attributions octroyées au 31 octobre 2023.

- 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 octobre 2023 (68,82 \$) 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 octobre 2023 correspond au cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 octobre 2023 (68,82 \$) 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 (\$)	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 ⁴ (\$)
Andrew Moor	2023	24 686	67,12	28 févr. 2033	41 966	15 717	1 081 611
	2022	38 191	75,72	17 févr. 2029	-	9 097	626 087
	2021	45 108	69,16	3 mars 2028	-	9 084	625 162
	2020	52 102	45,48	4 mars 2027	1 216 061	-	-
	2019	76 138	33,89	11 mars 2026	2 659 881	-	-
	2018	70 776	27,83	9 mars 2025	2 901 108	-	-
	2017	23 688	35,84	28 févr. 2024	781 230	-	-
Chadwick Westlake ¹	2023	9 803	67,12	28 févr. 2033	16 665	6 241	429 537
	2022	13 350	75,72	17 févr. 2029	-	3 180	218 827
	2021	16 968	69,16	3 mars 2028	-	3 416	235 086
Mahima Poddar	2023	8 429	67,12	28 févr. 2033	14 329	5 366	369 285
	2022	9 721	75,72	17 févr. 2029	-	2 315	159 329
	2021	11 538	69,16	3 mars 2028	-	2 324	159 905
	2020	25 000	46,96	12 nov. 2027	546 500	-	-
	2020	5 230	45,48	4 mars 2027	122 068	-	-
	2019	6 306	33,89	11 mars 2026	220 300	-	-
	2018	2 194	27,83	9 mars 2025	89 932	-	-
Darren Lorimer	2023	7 329	67,12	28 févr. 2033	12 459	4 666	321 138
	2022	7 560	75,72	17 févr. 2029	-	1 802	124 002
	2021	6 924	69,16	3 mars 2028	-	1 395	96 001
	2020	5 082	45,48	4 mars 2027	118 614	-	-
	2019	6 544	33,89	11 mars 2026	228 615	-	-
	2018	6 784	27,83	9 mars 2025	278 076	-	-
	2017	5 764	35,84	28 févr. 2024	190 097	-	-
Marlene Lenarduzzi ²	2023	8 100	73,50	12 oct. 2033	-	2 721	187 259

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 (\$)	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 ⁴ (\$)
Ron Tratch ³	2023	6 912	67,12	28 févr. 2033	11 750	483	33 217
	2022	9 303	75,72	17 févr. 2029	-	-	-
	2021	11 826	69,16	3 mars 2028	-	-	-
	2020	11 394	45,48	4 mars 2027	265 936	-	-

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

2. M^{me} Lenarduzzi s'est jointe à EQB le 10 octobre 2023.

3. M. Tratch a quitté EQB le 31 août 2023.

4. En fonction du cours de clôture des actions ordinaires de EQB à la TSX le 31 octobre 2023, soit 68,82 \$.

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

Le tableau suivant présente, pour l’exercice 2023 et pour chaque membre de la haute direction visé, l’information suivante :

- la valeur totale qui aurait été réalisée à l’acquisition des droits rattachés aux options en 2023 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 2023;
- la valeur des attributions de rémunération incitative annuelle gagnée pour 2023.

Nom	2023			2022		
	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	752 492	970 938	0	2 038 818	1 166 000	782 832
Chadwick Westlake	-	468 125	0	30 394	540 000	840 318
Mahima Poddar	66 351	400 825	0	208 055	383 000	80 637
Darren Lorimer	67 353	339 800	0	193 233	303 000	78 437
Marlene Lenarduzzi ⁴	-	37 500	s. o.	-	-	-
Ron Tratch ⁵	151 568	198 905	272 289	419 003	320 000	222 687

1. La valeur des options dont les droits ont été acquis en 2023 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 2023. Le tableau comprend le montant intégral de la prime en espèces annuelle et tient compte de l’exercice plus court, soit de 10 mois.
3. Aucun droit rattaché à une attribution fondée sur des actions n’a été acquis au cours de l’exercice 2023; les droits rattachés aux attributions d’UAI et d’UAR pour 2021 ont été acquis en décembre 2023 et seront donc déclarés pour l’exercice 2024. À titre d’information supplémentaire, les renseignements concernant les droits rattachés aux attributions d’UAI et d’UAR pour 2021 qui ont été acquis en décembre 2023 sont fournis à la rubrique portant sur la rémunération incitative à long terme présentée aux pages précédentes.
4. M^{me} Lenarduzzi s’est jointe à EQB le 10 octobre 2023.
5. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023. Comme M. Tratch a quitté ses fonctions avant la date de paiement des attributions et conformément aux modalités du régime, les droits rattachés aux attributions qui lui ont été octroyées en février 2021, 2022 et 2023 ont été acquis immédiatement en fonction d’un calcul proportionnel.

Options exercées au cours de l'exercice 2023

Nom	Date d'attribution	Nom d'options	Prix d'exercice (\$)	Valeur réalisée ¹ (\$)
Andrew Moor	9 mars 2016	29 706	26,58	871 864
	28 février 2017	39 500	35,84	1 550 660
Chadwick Westlake ²	-	-	-	-
Mahima Poddar	9 mars 2016	708	26,58	25 824
Darren Lorimer	9 mars 2016	6 944	26,58	245 691
Marlene Lenarduzzi ³	-	-	-	-
Ron Tratch ⁴	9 mars 2016	17 334	26,58	613 472
	28 février 2017	12 118	35,84	550 155
	9 mars 2018	14 492	27,83	792 282
	11 mars 2019	14 752	33,89	732 120

1. Représente la différence entre la juste valeur des actions ordinaires 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.

3. M^{me} Lenarduzzi s'est jointe à EQB le 10 octobre 2023.

4. M. Tratch a quitté EQB le 31 août 2023.

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 31 décembre 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	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
	(3,4 % des actions en circulation au 31 décembre 2023)	(\$)	(0,12 % des actions en circulation au 31 décembre 2023)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de participation approuvés par les porteurs de titres	1 283 495	60,39 \$	46 143

Régimes de rémunération fondés sur des titres de participation approuvés par les porteurs de titres

1. La durée moyenne pondérée restante des options en cours au 31 décembre 2023 est de 5,35 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 octobre 2023, au 31 décembre 2022 et au 31 décembre 2021 pour les trois derniers exercices.

	2023	2022	2021
Dilution			
Nombre total d'options en cours divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation	3,11 %	3,55 %	3,31 %
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	3,74 %	4,73 %	5,18 %
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	0,55 %	0,73 %	0,72 %

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 10,5 % des actions ordinaires de EQB émises et en circulation au 31 décembre 2023
Actions actuellement émises	Un nombre de 1 283 495 actions pouvant être émises à l'exercice des options en cours (soit 3,4 % du nombre total d'actions émises et en circulation au 31 décembre 2023)
Actions disponibles aux fins d'émission	Un nombre de 46 143 actions sont disponibles aux fins d'émission (soit 0,12 % du nombre total d'actions émises et en circulation de EQB au 31 décembre 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 31 décembre 2023, le nombre total d'options octroyées à un initié s'élevait à 312 666 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. Les options attribuées à compter du 1 ^{er} janvier 2023 sont assorties d'une durée de validité de dix 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 dixième 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 compte 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> <p>En cas de départ à la retraite, les modalités d'acquisition et d'exercice des attributions restent inchangées.</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, y compris la déclaration erronée des résultats financiers.
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 membres de la direction 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 31 décembre 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 au rachat des UAR réglées en nouvelles actions en cours (0,2 % des actions en circulation au 31 décembre 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 (0,56 % des actions en circulation au 31 décembre 2023)
Régimes de rémunération fondée sur des titres de participation approuvés par les porteurs de titres	87 324	75,30 \$	212 194

1. La durée moyenne pondérée restante des UAR réglées en nouvelles actions en cours au 31 décembre 2023 est de 9,56 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 octobre 2023, au 31 décembre 2022 et 31 décembre 2021 pour les trois derniers exercices.

	2023	2022	2021
Dilution	0,12 %	s. o.	s. o.
Nombre total d'UAR réglées en nouvelles actions en cours divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation			
Surplus	0,80 %	s. o.	s. o.
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			
Taux d'absorption	0,13 %	s. o.	s. o.
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			

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 31 décembre 2023
Actions actuellement émises	<ul style="list-style-type: none">Un nombre de 87 324 actions pouvant être émises au moment du rachat des UAR réglées en nouvelles actions en cours (soit 0,2 % du nombre total d'actions émises et en circulation au 31 décembre 2023)
Actions disponibles aux fins d'émission	<ul style="list-style-type: none">Un nombre de 212 194 actions sont disponibles aux fins d'émission (soit 0,56 % du nombre total d'actions émises et en circulation de EQB au 31 décembre 2023), ce qui comprend les dividendes réinvestis.
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 31 décembre 2023, le nombre total d'UAR réglées en nouvelles actions octroyées à des initiés s'élevait à 30 887 actions, soit 0,08 % 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 de rachat	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 rachat des unités	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 membres de la direction 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 bénéfices (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 »). 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

<p>Indemnité de départ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 d'au plus 24 mois, compte tenu de ses 16 années de service complétées. • M^{mes} Poddar et Lenarduzzi, 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 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 de plus de 3 ans, jusqu'à concurrence de 18 mois. La période d'indemnisation de M. Westlake est de 7 mois, compte tenu du fait qu'il compte 3 années de service complétées. La période d'indemnisation de M^{me} Poddar est de 10 mois, compte tenu de 7 années de service complétées. La période d'indemnisation de M. Lorimer est de 11 mois, compte tenu de ses 8 années de service complétées. La période d'indemnisation de M^{me} Lenarduzzi est de 6 mois du fait qu'elle compte moins de 3 années de service complétées.
<p>Rémunération ICT (prime au rendement)</p>	<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 clôture 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^{mes} Poddar et Lenarduzzi ainsi que MM. Westlake 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^{mes} Poddar et Lenarduzzi et MM. Westlake 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^{mes} Poddar et Lenarduzzi et MM. Westlake 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 16 années de service complétées.• Si une cessation d'emploi survient dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, M^{mes} Poddar et Lenarduzzi 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).
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 auront le droit de continuer de bénéficier du programme d'avantages sociaux de la Banque pendant la période d'indemnisation.

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.

Démision 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^{mes} Poddar et Lenarduzzi, ainsi que MM. Westlake et M. 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 EQB 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 octobre 2023.

Événement	Andrew Moor (\$)	Chadwick Westlake (\$)	Mahima Poddar (\$)	Marlene Lenarduzzi (\$)	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	3 707 333	533 750	612 083	175 000	554 167
Primes	1 073 667	-	-	-	-
Options	314 507	-	-	-	-
UAI/UAR	1 174 998	440 789	322 327	4 395	231 290
Autre ³	-	-	-	-	-
Changement de contrôle					
Indemnité de départ	3 707 333	533 750	612 083	175 000	554 167
Primes	1 073 667	-	-	-	-
Options ²	345 981	16 665	318 096	-	42 113
UAI/UAR	2 290 900	867 560	676 134	183 891	531 407
Autre ³	-	-	-	-	-
Décès					
Indemnité de départ	-	-	-	-	-
Primes	1 073 667	-	-	-	-
Options	-	-	-	-	-
UAI/UAR	1 174 998	440 789	322 327	4 395	231 290
Autre ³	-	-	-	-	-
Démision					
Indemnité de départ	-	-	-	-	-
Primes	-	-	-	-	-
Options	-	-	-	-	-
UAI/UAR	-	-	-	-	-
Autre ³	-	-	-	-	-
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 octobre 2023 (soit 68,82 \$) 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 octobre 2023 (soit 68,82 \$) 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 haute direction et les 14 vice-présidents qui sont réputés être des employés qui prennent des risques importants par l'entremise du comité de gestion des risques de l'entreprise de la Banque.

Pour les besoins de ces renseignements, EQB a établi que les membres de la haute direction en 2023 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 de la Banque, qui sont des dirigeants, et d'autres vice-présidents de la Banque qui occupent des « rôles clés », c'est-à-dire les personnes qui sont le plus susceptibles d'avoir une influence importante sur le profil de risque de la Banque. Pour l'exercice clos le 31 octobre 2023, 14 personnes ont été désignées 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.

Le tableau suivant résume la rémunération totale reçue au cours ou à l'égard des exercices clos le 31 octobre 2023 et les 31 décembre 2022 et 2021 par les membres de la haute direction et les autres employés qui prennent des risques importants.

Valeur totale de la rémunération attribuée

Élément de rémunération	Membres de la haute direction				Autres employés qui prennent des risques importants			
	2023		2022		2023		2022	
	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)	Non différée (\$)	Différée ¹ (\$)
Nombre d'employés	12 ¹		9		14		28	
Rémunération fixe								
En espèces	3 631 502	-	3 591 468	-	3 142 023	-	7 045 086	-
En actions et en instruments liés à des actions	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	68 476	-	57 136	-	69 809	-	107 422	-
Rémunération fixe totale	3 699 978	-	3 648 604	-	3 211 832	-	7 152 509	-
Rémunération variable								
En espèces	3 135 982	-	3 504 100	-	1 393 799	-	3 456 294	-
En actions et en instruments liés à des actions	297 050	11 638 878	2 220 927	6 313 592	26 530	2 754 521	489 705	2 819 672
Autre	160 633	-	137 028	-	178 003	-	326 606	-
Rémunération fixe totale	3 593 665	11 638 878	5 862 055	6 313 592	1 598 332	2 754 521	4 272 605	2 819 672
Rémunération totale	7 293 643	11 638 878	9 510 659	6 313 592	4 810 165	2 754 521	11 425 114	2 819 672

1. Ce montant comprend les salaires versés à deux membres de la haute direction qui ont quitté leurs fonctions au cours de l'exercice 2023, ainsi qu'à un autre membre de la haute direction dont l'emploi a débuté vers la fin de l'exercice.
2. La rémunération différée comprend les options, les UAR et les UAI qui ont été attribuées en février 2021, en février 2022 et en mars 2021. Elle peut également comprendre des attributions fondées sur des actions qui peuvent être accordées au cours de l'année en tant qu'attribution unique à l'embauche ou dans le cadre d'une promotion. Les chiffres indiqués à l'égard de la rémunération variable différée pour 2022 ont été mis à jour pour qu'ils soient conformes à la nouvelle méthode de déclaration de la rémunération ICT.

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			
	2023		2022		2023		2022	
	Nombre d'employés	Montant (\$)	Nombre	Montant (\$)	Nombre d'employés	Montant (\$)	Nombre	Montant (\$)
Attributions à l'embauche	1	150 000	-	-	-	-	1	50 000
Attributions garanties	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de départ ¹	1	115 867	-	-	-	-	1	433 005

1. M. Tratch a quitté ses fonctions au sein de EQB le 31 août 2023. Ce montant représente les paiements liés au maintien de son salaire effectués pour une période de deux mois (septembre et octobre) et représente un montant équivalent au salaire de base de M. Tratch et à la moyenne des primes au rendement dans le cadre de régimes incitatifs à court terme pour les trois dernières années.

Rémunération différée

La rémunération différée comprend les options, les UAR, les UAR réglées en nouvelles actions et les UAL. Le tableau suivant présente la rémunération différée qui était en cours au 31 décembre 2023 et au 31 décembre 2022, 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 2023 et en 2022. 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	
	2023 (\$)	2022 (\$)	2023 (\$)	2022 (\$)
Rémunération différée en cours				
Dont les droits sont acquis ¹	10 187 539	9 127 217	1 352 449	2 359 120
Dont les droits ne sont pas acquis ²	6 833 755	3 751 477	1 779 175	1 641 283
En cours totale	17 021 294	12 878 694	3 131 624	4 000 403
Versée au cours de l'exercice ³	5 891 774	4 806 533	914 581	1 097 301

1. La rémunération en cours dont les droits ont été acquis comprend les options qui pouvaient être exercées le 31 octobre 2023 et le 31 décembre 2022, 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 octobre 2023 et le 31 décembre 2022, respectivement, déduction faite du prix d'exercice de l'option. Le montant en cours relativement aux membres de la haute direction est plus élevé en 2023 puisque le cours de clôture des actions à la fin de 2023 est passé à 68,82 \$ comparativement à 56,73 \$ à la fin de 2022. Le montant en cours relativement aux autres employés qui prennent des risques importants est inférieur en 2023 puisque le nombre d'autres employés qui prennent des risques importants a été réduit à 14, comparativement à 28 à la fin de 2022.

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 octobre 2023 et le 31 décembre 2022, respectivement, ou à ces dates, ainsi que les UAI dont et les UAR dont les droits n'étaient pas acquis au 31 octobre 2023 et au 31 décembre 2022, respectivement. La valeur des options en cours correspondra au cours de clôture d'une action ordinaire de EQB à la TSX le 31 octobre 2023 et le 31 décembre 2022, déduction faite du prix d'exercice. La valeur des UAI, des UAR et des UAR réglée en nouvelles actions 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 octobre 2023 et le 31 décembre 2022, respectivement, majoré des dividendes accumulés relativement à ces UAI, à ces UAR et à ces UAR réglée en nouvelles actions dont les droits n'ont pas été acquis entre la date de leur octroi et le 31 octobre 2023 et le 31 décembre 2022, respectivement. Le montant en cours est plus élevé en 2023 en raison de la hausse du cours des actions. Le cours de clôture des actions à la fin de 2023 est passé à 68,82 \$, comparativement à 56,73 \$ en 2022, et le cours moyen pondéré de l'action des UAI et des UAR est passé à 67,58 \$, comparativement à 56,70 \$ en 2022). De plus, le montant en cours en 2023 comprenait les UAI et les UAR payées en décembre 2023 en raison de la modification de la date de fin d'exercice, tandis que le montant en cours en 2022 ne tenait pas compte des UAI et des UAR payées en décembre 2022.
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 2023 et en 2022. Pour les exercices 2023 et 2022, 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. Les paiements effectués en 2023 comprennent essentiellement la valeur des options exercées au cours de l'année, car le montant du paiement ne tient pas compte des UAI et les UAR payées en décembre 2023.

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 2023 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 2024. 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, en plus d'une limite supplémentaire de 20 millions de dollars (de type A), assortie d'une franchise de 80 000 \$. Nous versons une prime annuelle totale de 450 000 \$.

Renseignements complémentaires

Des renseignements financiers supplémentaires figurent dans notre notice annuelle de 2023 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.sedarplus.ca.

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 15 février 2024

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, notamment en ce qui a trait à la technologie, 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, notamment les risques liés à la technologie, 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 respectés.
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 juridiques 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 les programmes 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, les membres de la haute direction clés et les responsables des fonctions de contrôle.
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 et lui donner des conseils judicieux en plus de commentaires constructifs.

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 7 décembre 2023.

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.

Odyssey Trust Company
Trader's Bank Building
702 – 67 Yonge Street
Toronto (Ontario) M5E 1J8

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