

Table des matières

3 INTRODUCTION

- 3 **Avis important et mise en garde à propos des déclarations prospectives**
- 4 **À propos de nous**
- 5 **À propos du présent rapport**
- 6 **Message du président et chef de la direction**
- 8 **Faits saillants 2024**
- 9 **La durabilité à la Banque**

14 ENVIRONNEMENT

- 15 **Notre stratégie climatique**
 - Notre ambition et nos priorités
 - Autres enjeux environnementaux
- 18 **Accompagner la clientèle dans la transition**
 - Marchés financiers
 - Gestion de patrimoine
 - Particuliers et Entreprises

25 SOCIAL

- 26 **Clientèle**
 - Assurer une expérience client responsable
 - Placer l'humain au cœur de l'expérience en succursale
 - Entretenir un dialogue constant avec notre clientèle
 - Favoriser un service accessible
 - Promouvoir la santé, l'inclusion et l'accessibilité financières
 - Soutenir les entreprises

38 Employé.e.s

- Recruter et planifier la relève
- Contribuer au développement et à la progression de carrière
- Favoriser des conditions de travail gagnantes
- Inclusion, diversité et équité

54 Autochtones

- Relations d'affaires
- Expérience employé.e.s
- Relations avec les communautés
- Rôle de la direction

55 Communauté

- Soutenir des organismes qui changent des vies
- S'impliquer dans la communauté
- Promouvoir l'inclusion au sein de la communauté
- Collaborer avec le milieu universitaire

59 GOUVERNANCE

60 Gouvernance d'entreprise

- Entretenir un dialogue constant avec nos parties prenantes
- Le Conseil et ses comités
- Comité ESG
- Gestion du risque environnemental et social
- Évaluation et rémunération des dirigeants
- Évaluation indépendante par la fonction Audit interne

70 Éthique d'entreprise

- Code de conduite
- Lutte contre la corruption
- Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (RPCFAT)
- Droits de la personne
- Lobbying et politiques publiques
- Fiscalité
- Impôts et taxes payés ou payables
- Approvisionnement responsable
- Marketing durable

76 Sécurité de l'information

- Planification stratégique
- Gouvernance
- Pratiques internes
- Vigie et réponse aux incidents
- Rayonnement 2024
- Gestion des données
- Intelligence artificielle
- Protection des renseignements personnels

80 ANNEXES

- 81 **Notre contribution aux Objectifs de développement durable des Nations Unies**
- 84 **Notre divulgation SASB**



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones

Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Clientèle

NOTRE APPROCHE

À la Banque, notre vision est de proposer une approche-conseil centrée sur l'humain. Afin de développer des relations à long terme, nous nous assurons de bien comprendre les besoins individuels de nos client.e.s et de trouver des solutions adaptées à leurs événements de vie. Nos équipes sont formées, développées et reconnues pour la qualité et la pertinence de leurs conseils. Nous mettons à profit leur talent et la technologie pour offrir une expérience client omnicanale et personnalisée.

Assurer une expérience client responsable

Informer et conseiller la clientèle sur nos produits et services

Comme indiqué dans le [Code de conduite](#) de la Banque, le professionnalisme, l'honnêteté et l'intégrité doivent toujours guider nos actions, notre comportement et nos communications.

Conseiller notre clientèle adéquatement

Nous devons bien connaître notre clientèle, sa situation financière, ses priorités, et ses besoins qui évoluent au fil du temps. Cela nous permet d'offrir des conseils personnalisés et adéquats. Pour ce faire, nous devons aussi bien connaître nos produits et services afin de recommander ceux qui sont les mieux adaptés. Nous pouvons ainsi communiquer une information claire, complète et juste afin de permettre à la clientèle de prendre une décision éclairée, sans aucune pression. L'intérêt de nos client.e.s est une priorité, peu importe nos objectifs et notre programme de performance et de rémunération. Lorsque nous savons qu'un produit ou un service ne convient pas à un.e client.e, nous devons le mentionner pour qu'il ou elle puisse faire un choix informé. De plus, la Banque s'assure que l'ensemble de ses employé.e.s se conforment aux exigences de la loi, qui interdit de pratiquer la vente liée avec coercition, et ce, non seulement par le biais de notre Code de conduite, mais aussi à travers des communications, des outils et des formations.

Notre clientèle peut aussi trouver des explications et des exemples dans la brochure [Ce que vous devez savoir sur les comportements interdits](#). De façon plus précise, il est interdit à la Banque d'obliger une personne à obtenir un produit ou un service pour être en mesure d'en obtenir un autre.

Promouvoir nos produits et services avec honnêteté

La Banque veille à promouvoir ses produits et services avec honnêteté. Ceci passe par des communications publicitaires qui sont claires, exactes et qui ne prêtent pas à confusion, dans le respect des normes en matière de conception et de production. De plus, l'équipe de la propriété intellectuelle de la Banque organise des sessions de formation avec l'équipe Marketing afin de tenir ses membres informés des lois régissant la publicité. Nous utilisons aussi des forums d'approbation du contenu publicitaire afin de veiller à la conformité de ces communications.

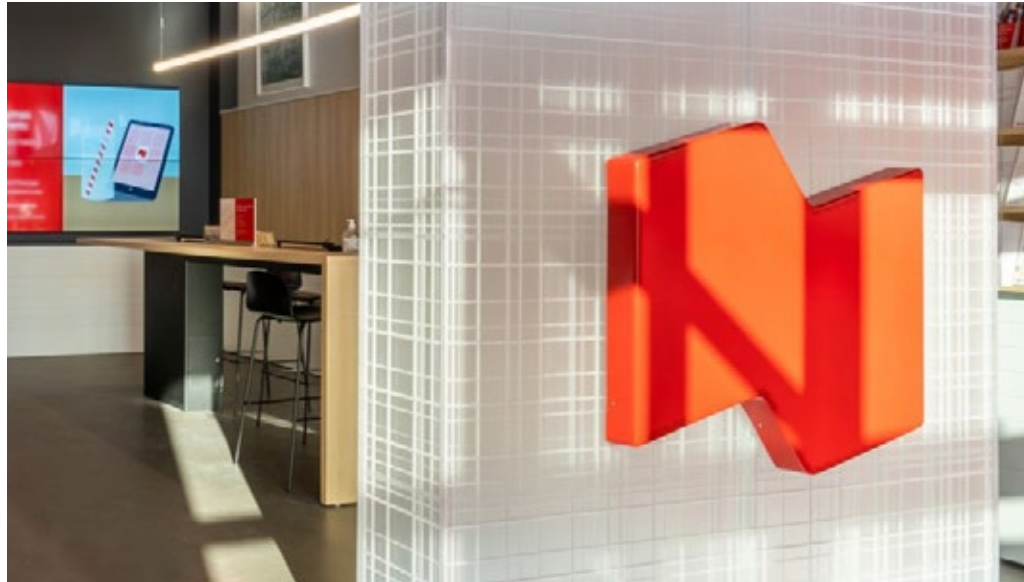
Répertoire consacré aux conseiller.ière.s

Les conseiller.ière.s de la Banque ont accès à un répertoire interne qui centralise plus de 800 documents, outils et actualités bilingues afin de leur permettre de parfaire leurs connaissances et d'offrir des conseils éclairés à la clientèle. Les informations sont organisées selon différents objectifs et événements de vie leur permettant ainsi de proposer une approche personnalisée, qui correspond à la situation et aux besoins de chaque client.e. Des articles de littérature financière sont également publiés afin que nos équipes puissent les partager avec la clientèle pour aborder des sujets d'actualité et répondre à ses questions.






- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES



Faire évoluer le rôle de conseiller.ière

En 2024, la Banque a poursuivi l'évolution de son modèle de conseiller.ière bancaire. Cela a favorisé le développement de compétences chez les employé.e.s en matière de conseils, en plus d'avoir un impact direct sur l'expérience offerte à la clientèle. Chaque conseiller.ière bancaire bénéficie ainsi d'un parcours de formation et de coaching personnalisé et continu lui permettant d'identifier ses pistes d'apprentissage, puis de choisir une perspective d'avancement de carrière adaptée à ses objectifs de développement et à son propre rythme. Grâce à ce modèle, notre clientèle a accès à un accompagnement complet et à de judicieux conseils par différents spécialistes au sein d'une même succursale, et ce, en fonction de ses besoins financiers.

 Pour en savoir plus sur l'impact des parcours de formation personnalisés, consulter la section Employé.e.s à la [page 41](#) du présent rapport.

Offrir une expérience distinctive à notre clientèle

Visant à assurer l'engagement à long terme de la clientèle, le programme de gestion de la performance de nos employé.e.s au sein des succursales reconnaît les comportements qui augmentent la proactivité, le conseil pertinent et la satisfaction de la clientèle. Axé sur une exécution de qualité, ce programme récompense les efforts du personnel travaillant en collaboration au quotidien afin d'offrir à notre clientèle une expérience distinctive. Nos objectifs collectifs régionaux alignent la rémunération globale de nos employé.e.s à notre stratégie et performance d'affaires.



Collaborer pour améliorer les services bancaires

Nous nous impliquons de différentes façons afin de contribuer à l'amélioration des services bancaires. Conformément à notre [Ligne directrice sur le dialogue avec les parties prenantes](#), nous entretenons des discussions régulières avec des organismes réglementaires et d'autres entités vouées à ces sujets. À cet égard, la Banque :

- › est membre de l'Association des banquiers canadiens (ABC) qui permet à l'industrie d'entretenir un dialogue avec plusieurs parties prenantes dont les instances réglementaires et gouvernementales sur différents enjeux et politiques d'importance pour les institutions financières. Nous participons à différents comités de travail de cet organisme, dont plusieurs traitent de questions liées à la clientèle;
- › rencontre régulièrement l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) et le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) pour échanger sur des dossiers spécifiques et enjeux d'industrie.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Placer l'humain au cœur de l'expérience en succursale

L'expérience Banque Nationale

En 2024, nous avons complété le déploiement de l'expérience Banque Nationale en succursale. L'ensemble des succursales offre désormais cette approche qui mise sur un accueil immédiat et une prise en charge complète des besoins financiers de la clientèle. Les composantes clés de l'expérience sont l'amélioration du service-conseil et l'augmentation de l'engagement numérique.



Miser sur des conseils personnalisés

La Banque a mis en place une équipe constituée de spécialistes en finances, en investissement, en planification financière et en gestion de patrimoine, regroupant des conseiller.ière.s en épargne collective et en valeurs mobilières. L'équipe Conseil privilège à distance offre des conseils personnalisés et des suivis réguliers par téléphone ou par visioconférence. Il s'agit d'un accompagnement sur mesure pour la clientèle, disponible en plus de 15 langues. De plus, en travaillant en synergie avec différents spécialistes de la Banque, l'équipe Conseil privilège à distance offre un point de contact unique pour les besoins financiers, d'investissement et de gestion de patrimoine.



Pour en savoir plus, consulter la section [Conseil privilège à distance](#) sur [bnc.ca](#).

Sécuriser le partage de données par un système bancaire ouvert (*open banking*)

Le système bancaire ouvert proposé par le gouvernement fédéral changera la manière dont notre clientèle interagit avec nous grâce à l'utilisation d'un nouvel écosystème d'échange de données entre institutions financières et entreprises de technologies financières (*fintechs*) participantes. Il permettra aux consommateurs et consommatrices et aux petites entreprises d'utiliser en toute sécurité des services financiers axés sur les données qui peuvent les aider à mieux gérer et améliorer leur situation financière. Depuis décembre 2021, soutenue par sa filiale Technologie Flinks inc., la Banque est la première institution financière au Canada à offrir à sa clientèle un canal d'échange de données conformes aux principes d'un système bancaire ouvert. Ce service donne à notre clientèle le plein contrôle sur les données partagées à des tiers, et ce, sans devoir partager d'identifiants à l'aide d'un consentement clair et explicite sur l'utilisation prévue.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones

Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Enrichir l'expérience numérique

Comme pour de nombreuses actions dans son quotidien, notre clientèle a besoin d'autonomie, de simplicité et de rapidité pour effectuer ses transactions. C'est pourquoi une expérience numérique de qualité fait partie de nos priorités.

- › La prise de rendez-vous en ligne a permis à la Banque d'optimiser ses parcours clients tout en offrant des interactions personnalisées. Les déplacements en succursale étant moins fréquents pour réaliser des transactions en argent comptant, la Banque a aussi déployé un nouveau concept sans numéraire au comptoir au sein de 54 succursales, tout en privilégiant le conseil.
- › Les rendez-vous peuvent dorénavant être offerts à distance étant donné que les habitudes transactionnelles de la clientèle sont davantage orientées vers des solutions numériques. En 2024, 37 % des rendez-vous ont été réalisés à distance (23 % en visioconférence et 14 % par téléphone), une augmentation de 20 % par rapport à l'an dernier. Nous notons également une progression trimestrielle constante de cet indicateur, ce qui témoigne d'une adoption soutenue de la solution.
- › Dans le cadre de la mise à jour de nos conditions d'utilisation, nous avons incité notre clientèle à privilégier le relevé numérique plutôt que le relevé papier, tout en intégrant son consentement à la communication électronique pour accéder à nos plateformes.
- › En vertu de la Loi 25, la Banque demande un consentement explicite sur ses sites Web et applications mobiles pour la collecte et l'utilisation des données d'interactions des visiteurs et visiteuses, tout en garantissant la transparence et la sécurité de ces pratiques. Notre taux de consentement dépasse largement les comparables disponibles du marché, ce qui reflète la confiance élevée de notre clientèle envers la Banque pour la gestion de ces données.
- › Une série de bannières éducatives a été ajoutée sur nos plateformes transactionnelles, orientant les utilisateurs et utilisatrices vers des sources d'informations sur les meilleures pratiques en matière de sécurité financière, de prévention de la fraude bancaire, ainsi que sur la détection et la contestation des transactions erronées. En éduquant sur ces enjeux, nous renforçons la confiance de notre clientèle dans nos services numériques et aidons à protéger ses actifs.
- › Cette année, nous avons revu notre Centre d'aide sur les plateformes transactionnelles pour nos clientèles des secteurs Entreprises et Banque Nationale Courtage Direct (BNCD). L'accès à cet outil d'aide permet de rendre plus autonomes les client.e.s dans la gestion de leurs investissements tout en soutenant l'entrepreneuriat.

Plateformes numériques

En 2024, l'utilisation de nos plateformes numériques a vécu une pleine croissance:



La clientèle numérique a augmenté de près de **7%** pour le secteur Particuliers et de près de **5%** pour le secteur Entreprises.

93%

des transactions réalisées¹ par la clientèle Particuliers impliquant un mouvement d'argent ont été effectuées en mode autonome par le biais de nos plateformes numériques (Web ou mobile).



Le volume des transactions numériques par la clientèle Particuliers a augmenté de **12%** durant l'année.



Plus du tiers des ouvertures de comptes bancaires et de cartes de crédit sont issues des canaux numériques.



L'ensemble des robots conversationnels a généré plus de **900 000 conversations** distinctes avec notre clientèle, soit une augmentation annuelle de plus de **6%**.

87,5%

de notre clientèle numérique a choisi de recevoir l'ensemble de ses relevés bancaires et de carte de crédit par voie électronique, soit une croissance de **6 points de pourcentage** durant l'année.

¹ Une transaction impliquant un mouvement d'argent initié par le ou la client.e et qui inclut, par exemple, un paiement de facture, un virement (par Interac^{MD}, à l'international ou vers une autre institution bancaire), la réception d'un virement (par Interac ou entre clients Banque Nationale), un dépôt (de chèque dans un compte Banque Nationale), un transfert vers un compte Mastercard^{MD} ou un compte bancaire, ou encore un versement supplémentaire (sur un prêt hypothécaire ou personnel).



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Entretenir un dialogue constant avec notre clientèle

Agir selon la rétroaction de notre clientèle

Depuis de nombreuses années, nous évaluons l'efficacité de nos produits et services de même que la qualité de l'expérience offerte à la clientèle. En 2024, environ 250 000 client.e.s ont été sondés dans le cadre de notre mesure d'expérience client. La plateforme de sondage utilisée permet de générer des alertes lorsqu'une personne exprime le souhait d'être appelée concernant un problème, une insatisfaction ou un nouveau besoin. Les employé.e.s en contact direct avec la clientèle ont ainsi accès aux besoins exprimés et peuvent agir en conséquence.

Depuis 2019, des cibles annuelles sont établies et la mesure d'expérience client (*Net Promoter Score*) fait partie du programme de rémunération de l'ensemble des employé.e.s, incluant les dirigeant.e.s.

En 2024, 524 sessions de coaching ont été réalisées auprès des forces-conseils afin de valoriser la voix de la clientèle dans l'action.

D'autres moyens, tels que des groupes de discussion, des entrevues, des tests d'utilisation, le suivi des réseaux sociaux et la vigie active des plaintes, sont mis en œuvre afin de placer au cœur de nos décisions la rétroaction et les attentes de la clientèle. À titre d'exemple, au cours de la dernière année et grâce au suivi de cette rétroaction, la Banque a pu notamment :

- › bonifier l'information du localisateur de succursales afin de mettre de l'avant les heures d'ouverture et la disponibilité des devises;
- › améliorer l'affichage d'information pour le dépôt numérique;
- › déployer un nouveau processus de fermeture de compte à distance.

Finalement, la Banque réalise une vigie en continu de la documentation des plaintes, ce qui permet d'agir sur la rétroaction de la clientèle et de partager ces informations à l'interne. Un sondage permet aussi de suivre la satisfaction de la clientèle à la suite du règlement d'une plainte et de former nos équipes de façon constante sur cet aspect.

Gérer la satisfaction de la clientèle

La Banque offre un processus de traitement des plaintes formulées par la clientèle simple et facilement accessible. Nous assurons la formation de nos employé.e.s pour une prise en charge rapide axée sur la recherche de solutions. Les insatisfactions et les résultats des sondages auprès de la clientèle sont analysés pour améliorer continuellement nos produits, services et pratiques. Un soutien proactif est également offert à notre personnel dans nos succursales pour renforcer ses compétences en gestion des plaintes.

Bureau de révision des plaintes clients

Le Bureau offre à la clientèle un recours impartial et objectif si elle juge que sa plainte n'a pas été résolue de manière satisfaisante par les autres services rendus disponibles par la Banque. En collaboration avec des expert.e.s de différents secteurs, le Bureau privilégie une approche visant à trouver des solutions justes et adaptées à chaque situation. Les dossiers sont analysés en toute confidentialité en respectant les lois, règlements et meilleures pratiques de l'industrie. Le Bureau publie chaque année des données sur les plaintes traitées, ainsi que de bonnes pratiques que notre clientèle peut adopter pour mieux gérer ses activités bancaires.

Tous les dossiers pour lesquels le Bureau a recommandé un règlement avec un.e client.e sont inclus dans le taux de résolution. En moyenne et sur les 12 mois de l'année financière, nos dossiers sont traités en 26 jours. Ce délai est bien en dessous du délai maximal accordé pour le traitement de la plainte d'un.e client.e selon la loi C-86 (56 jours).

Pour en savoir plus, consulter la section [Résolution des insatisfactions](#) sur bnc.ca.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Favoriser un service accessible

Notre engagement en matière d'accessibilité

Le renforcement des mesures d'accessibilité est un axe important qui nous permet d'améliorer l'expérience de notre clientèle, de nos équipes, ainsi que celle de nos parties prenantes. La Banque poursuit sa progression en matière d'accessibilité telle que décrite dans [son plan](#) et continue d'améliorer ses pratiques. Pour ce faire, la Banque souhaite notamment maintenir et poursuivre :

- › le rayonnement de sa culture d'inclusion, de diversité et d'équité;
- › sa politique de tolérance zéro en matière de discrimination et la sensibilisation de ses équipes en la matière;
- › ses apprentissages en matière d'accessibilité;
- › la sensibilisation vis-à-vis les normes d'accessibilité à travers l'organisation;
- › l'intégration continue des normes d'accessibilité dans ses nouvelles initiatives.

Succursales et points de service

Depuis 1992, la Banque s'est engagée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne à rendre ses succursales et autres édifices conformes en matière d'accessibilité universelle. Lors de projets d'aménagement, nous nous assurons de respecter les normes en vigueur.

La Banque continue d'investir de manière importante dans ses succursales et points de service pour offrir à sa clientèle un environnement à la hauteur de ses attentes. Par exemple, en 2024, nous avons :


- › ouvert, réaménagé et relocalisé 24 succursales pour offrir des espaces modernes et technologiques;
- › modifié graduellement nos succursales pour répondre aux nouvelles normes en matière d'inclusion, de diversité et d'accessibilité universelle en ce qui a trait aux limitations physiques et cognitives, ainsi que pour se conformer au Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés.

Accessibilité numérique

L'accessibilité numérique fait aussi partie de nos initiatives. À cet effet, les sites de Banque Nationale Courtage Direct (BNCD) et de la Financière Banque Nationale Gestion de patrimoine (FBNGP) ont été améliorés afin de répondre aux exigences du Web Content Accessibility Guidelines (WCAG). Cette optimisation permet une expérience plus inclusive pour les personnes en situation de handicap, en rendant nos services accessibles à un plus large public. D'après la mesure réalisée par un outil d'analyse automatisé, notre pointage moyen en matière d'accessibilité dépasse désormais la référence de l'industrie.

Guichets automatiques

Afin d'augmenter l'accessibilité à nos solutions libre-service, les guichets de la Banque permettent à la clientèle d'avoir un accès en six langues d'affichage dans l'ensemble du réseau : français, anglais, chinois traditionnel, espagnol, arabe et pendjabi. Cela permet à la Banque de se positionner comme un joueur actif dans la promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité en rendant ses produits et services accessibles à un plus grand nombre de communautés. Nos client.e.s peuvent aussi désormais effectuer une transaction sans contact avec leur carte de débit sur le lecteur du guichet.





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Promouvoir la santé, l'inclusion et l'accessibilité financières

Clientèle sous-bancarisée, non bancarisée et mal desservie

Il y a des personnes sous-bancarisées, non bancarisées et mal desservies au Canada, et la Banque vise à remédier à la situation. Elle a ainsi mis en place des mesures qui permettent d'améliorer l'accessibilité aux services financiers et de répondre aux besoins spécifiques d'une partie de notre clientèle. Par exemple :

- › Compte bancaire offert sans frais mensuels fixes à certains segments de la clientèle identifiés par le gouvernement du Canada comme étant financièrement vulnérables (aînés¹, personnes déclarées invalides², personnes âgées de 24 ans et moins), s'il est lié à un forfait précis;
- › Rabais mensuel, applicable sur la plupart des forfaits bancaires, offert à certains segments de la clientèle comme les personnes âgées de 24 ans et moins ou de 60 ans et plus;
- › Escompte sur le taux d'intérêt lié au financement d'un véhicule pour les personnes nouvellement arrivées au Canada;
- › Allègements au niveau de l'approbation de crédit pour aider les personnes à mobilité réduite à adapter leur véhicule.

215 474 comptes chèques sans frais³ mensuels fixes au Canada (sans solde minimum).

1 Les aînés de 65 ans et plus sur présentation d'une preuve d'admissibilité au Supplément de revenu garanti.
 2 Les bénéficiaires (18 ans et plus) d'un régime enregistré d'épargne-invalidité (REEI) sur présentation d'une preuve d'admissibilité à un REEI.
 3 Les comptes chèques sans frais sont définis comme des comptes bancaires fournissant des services de base sans frais supplémentaires, sans frais de maintenance mensuels ou annuels, ou sans exigence de solde moyen minimum.

ABA Bank

Notre filiale Advanced Bank of Asia (ABA Bank) sert près de 3,2 millions de client.e.s dans ses 99 succursales et ses 46 points de services bancaires en libre-service au Cambodge. Par son intermédiaire, nous continuons de contribuer à la progression de la bancarisation dans ce pays. En effet, grâce à une technologie accessible sur téléphone intelligent et par code QR, les solutions de paiements d'ABA Bank offrent des transactions rapides, faciles et sécuritaires aux parties impliquées tout en réduisant la dépendance à l'argent comptant et en contribuant à augmenter l'inclusion financière.

En 2024, le nombre de transactions effectuées au moyen des solutions numériques de paiement représentait 99 % des transactions totales. De plus, le nombre d'emprunteur.e.s a atteint 105 475 et le nombre de prêts, 134 403. De ces prêts, environ 47 % ont été octroyés à des femmes ou à des entreprises en partie contrôlées ou dirigées par des femmes, soutenant ainsi l'entrepreneuriat féminin au pays.

ABA Bank collabore financièrement à plusieurs initiatives favorisant la littératie financière et encourage son personnel à y participer activement. En 2024, elle a notamment soutenu :

- › Le programme *Embedding Financial Literacy into School Curriculum* qui vise à doter les élèves de la 5^e à la 12^e année scolaire des connaissances et des compétences nécessaires pour gérer leurs finances de manière responsable dans un contexte économique en évolution.
- › Le programme *Strengthening Safe Finance in Community* qui cherche à accroître le niveau de littératie financière, les droits et la protection des consommateurs et consommatrices dans les communautés rurales du Cambodge en augmentant l'accès sécuritaire aux services financiers formels.

En partenariat avec Angkor Resources, une entreprise canadienne présente au Cambodge, ABA Bank a poursuivi la mise en œuvre de son programme de littératie financière adapté aux besoins des communautés autochtones de la région rurale de Ratanakiri. Le programme a permis de :

- › couvrir 21 villages, répartis dans quatre districts;
- › offrir des ateliers dans cinq langues autochtones locales pour favoriser la participation et la compréhension;
- › rejoindre 537 participant.e.s pour la troisième année du programme, dont plus de 50 % étaient des femmes.

ABA Bank et Angkor Resources s'efforcent d'étendre le programme à des zones et des villages plus éloignés où le niveau de littératie financière demeure faible.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones


Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Personnes nouvellement arrivées au Canada

La Banque propose des services pour les personnes nouvellement arrivées au Canada qui comprennent un compte chèques sans frais mensuels fixes et sans obligation de détenir un autre produit pour les 12 premiers mois. Sous conditions, elles peuvent bénéficier d'un compte chèques sans frais mensuels fixes aussi pour la deuxième et la troisième année. La clientèle qui adhère à cette offre a aussi accès à une carte de crédit sans historique de crédit au Canada¹ ainsi qu'à un service d'accompagnement juridique sans frais² pour faciliter sa première année au pays.



En 2024, la Banque a été élue, pour une deuxième année consécutive, meilleure banque pour les nouveaux arrivants au Canada par *MoneySense*, la plus grande plateforme anglophone de littératie financière au pays. Afin d'établir ce classement annuel, *MoneySense* évalue les solutions offertes par les institutions financières, en tenant compte du système bancaire canadien et des différents services financiers offerts dans la catégorie.

La Banque a également ouvert deux points de service à Montréal afin de soutenir une clientèle composée de demandeurs d'asile. L'objectif est de les accompagner dans l'ouverture d'un compte, l'octroi d'une carte-client et l'utilisation des solutions numériques, ainsi que de leur fournir des conseils bancaires. De la documentation en français, anglais, espagnol, turc, pendjabi, arabe et créole est aussi disponible afin de faciliter la compréhension des services offerts à la clientèle composée de demandeurs d'asile.


La Banque a enrichi les contenus de la section [De bons conseils pour votre immigration au Canada](#) sur son site Web, destinée aux personnes nouvellement arrivées au Canada. Cet espace propose une multitude de conseils pour les accompagner efficacement tout au long de leur intégration. Cela favorise aussi leur éducation financière grâce à un guide complet sur les finances au Canada, spécialement conçu pour cette clientèle.



Pour en savoir plus, consulter la section [Nouveaux arrivants](#) sur [bnc.ca](#).

Cible de santé financière

En tant qu'institution financière, nous avons un rôle clé à jouer dans l'éducation financière et l'accompagnement des différents segments de la population afin d'augmenter leur bien-être financier. C'est pourquoi la Banque a établi une cible de santé financière dans le cadre de son engagement auprès des PRB. L'objectif de cette cible est que la clientèle puisse obtenir une bonne compréhension des finances personnelles et de l'importance que revêt une bonne gestion de l'épargne à long terme.



d'augmentation de la détention d'investissements à long terme chez notre clientèle nouvellement arrivée au Canada d'ici 2030 par rapport à 2023.



Pour en savoir plus, consulter notre Rapport sur les Principes bancaires responsables des Nations Unies disponible dans la section [Codes et engagements](#) sur [bnc.ca](#).



¹ Financement octroyé sous réserve de l'approbation de crédit de la Banque Nationale. Certaines conditions s'appliquent. Des garanties pourraient être applicables sous certaines conditions.

² Service d'assistance téléphonique offert par Banque Nationale Réseau Assistance, en vigueur pour 12 mois à compter de la date d'ouverture de compte. Le contenu des programmes et des conditions qui y sont décrits est sujet à changement.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones

Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Clientèle aînée

Afin de mieux servir la population vieillissante, la Banque a mis en place des mesures pour répondre aux besoins de sa clientèle de 60 ans et plus. Le [Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés](#), auquel la Banque a adhéré, énonce les principes directeurs sur lesquels sont fondées nos mesures de protection.

Les engagements de la Banque envers sa clientèle aînée sont les suivants:

- › Établir des politiques, processus et procédures afin d'assurer la protection des personnes aînées;
- › Communiquer de façon efficace;
- › Offrir de la formation aux employé.e.s qui interagissent avec la clientèle;
- › Mettre en place les ressources appropriées pour comprendre les besoins bancaires des personnes aînées;
- › S'efforcer d'atténuer les préjudices financiers potentiels;
- › Tenir compte des données démographiques du marché et des besoins des personnes aînées lors de la fermeture de succursales.



Pour en savoir plus, consulter le Rapport annuel sur la protection des aînés disponible dans la section [Codes et engagements](#) sur [bnc.ca](#).

Génération Z

La Banque poursuit son partenariat avec **Quatre95**, un média numérique d'Urbania axé sur la finance. À travers une série de contenus vidéo et d'articles destinés à la génération Z et aux millénariaux du Québec, le site démystifie les finances personnelles, aide les jeunes adultes à avoir un meilleur rapport avec l'argent et les outille dans la gestion de leurs projets de vie. La grande nouveauté de cette année est le balado Histoire de mauvais coûts, soit des discussions et témoignages sur la gestion des finances personnelles permettant d'apprendre des erreurs des autres.

Depuis le début du partenariat en 2019, Quatre95 c'est:

- › 62 articles réguliers, 10 articles interactifs et 43 vidéos (contenus commandités);
- › 6 épisodes de balado réunissant près de 170 000 vues sur YouTube et plus de 4 700 écoutes audio;
- › 3,8 millions d'utilisateurs et d'utilisatrices uniques;
- › 8,9 millions de visites;
- › 46 550 personnes abonnées sur les médias sociaux et à l'infolettre;
- › 47,5% de taux d'ouverture de l'infolettre.

Les dossiers thématiques produits durant l'année 2024 couvraient des sujets actuels tels que les astuces financières pour les personnes aux études, ou encore les jeunes et la fraude en ligne.

La Banque est aussi l'un des principaux partenaires des **programmes éducatifs JA Québec** qui offrent des ateliers de formation gratuits aux jeunes de 10 à 18 ans sur la littératie financière, la préparation au marché du travail et l'entrepreneuriat. Dans les dernières années, les ateliers ont été adaptés en plusieurs formats, afin de les rendre accessibles à un plus grand nombre de jeunes.

JA Québec rejoint annuellement plus de 12 800 jeunes et offre plus de 500 programmes au Québec. En 2024, les bénévoles de la Banque ont visité 29 classes.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- ✓ SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES


Femmes

En 2024, la Banque s'est alliée à des magazines québécois et canadiens afin de mettre en marché une campagne publicitaire **Finances pour elle** axée sur la littératie financière auprès des femmes et les inciter à gérer activement leurs finances. Plus qu'une simple publicité, des articles au sujet de la finance personnelle ont aussi été intégrés à même les magazines. La campagne publicitaire a atteint plus de 8,3 millions de personnes et a été vue plus de 100 millions de fois. Une série de capsules éducatives et pérennes ont également été déployées afin de démocratiser l'investissement et inciter les femmes à s'impliquer dans leurs finances. L'ensemble de la campagne publicitaire redirigeait vers ces capsules.



Cette initiative audacieuse a été reconnue lors du concours Idéa 2024, récoltant quatre prix :

- › Prix or Représentativité, impact social et inclusion
- › Prix argent Campagne numérique
- › Prix bronze Médias sociaux – Publications (campagne)
- › Prix Autres Publicité interactive

 Pour en savoir plus, consulter la section [Finances au féminin](#) sur [bnc.ca](#).

À titre de membre bâtisseur, la Banque est fière de continuer à soutenir **ÉducÉpargne** dans sa mission de sensibiliser, outiller et conseiller la population québécoise aux différents aspects liés à l'épargne. En 2024, une experte de la Banque s'est jointe à leur webinaire annuel sous le thème « La planification de l'épargne et de la retraite au féminin : tout ce que vous devriez savoir! ». Ce webinaire visait à sensibiliser le public et les spécialistes de la finance aux enjeux propres aux femmes en matière de finances personnelles et proposer des stratégies pour qu'elles puissent bénéficier d'une retraite confortable.

Des conseils à portée de clics

La Banque met à la disposition de sa clientèle et du public une vaste gamme de ressources et d'outils pour leur permettre de bien planifier leurs besoins financiers en fonction des différentes étapes de leur vie.

La section [Conseils pour vos finances personnelles](#) de notre site [bnc.ca](#) renferme plus de 400 contenus, dont des articles, des vidéos et des balados. Ils décryptent une foule de sujets liés à la gestion des finances, autant pour le particulier que pour l'entrepreneur. La section comprend également une catégorie consacrée à l'immigration. Elle présente de nombreuses informations clés pour les personnes nouvellement arrivées au Canada en plus d'un guide pratique téléchargeable sur les finances. En 2024, les contenus de la section Conseils ont été consultés plus de 2,5 millions de fois et ont été partagés via des infolettres mensuelles ayant plus de 1,1 million d'abonné.e.s.

En plus d'offrir du contenu de littératie financière à travers ses multiples canaux numériques tout au long de l'année, la Banque a participé encore une fois en novembre 2023 au mois de la littératie financière. Pour l'occasion, nous avons uni notre voix à celles de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) et d'autres institutions financières afin de sensibiliser la population à l'importance de mieux comprendre les notions de finances personnelles pour prendre des décisions éclairées. Plus d'une quinzaine de contenus ont été partagés sur nos médias sociaux portant notamment sur les dettes et les stratégies à adopter pour les rembourser efficacement.

Chaîne YouTube

La Banque compte désormais 50 vidéos qui vulgarisent des notions de finances personnelles et offrent de l'information sur le contexte économique et immobilier sur sa chaîne YouTube. Certaines de ces vidéos s'adressent à des publics cibles comme les personnes nouvellement arrivées au Canada, les femmes et la génération Z. En 2024, afin d'étendre leur portée, ces vidéos ont également été partagées par de nombreux partenaires ciblant ces mêmes publics ainsi que dans notre infolettre mensuelle. Ces actions ont généré près de 290 000 nouvelles vues organiques sur l'ensemble des vidéos et plus de 6,2 millions de vues à l'aide de rayonnement en média payant. Pour en savoir plus, consulter la [chaîne de la Banque Nationale](#).





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Soutenir les entreprises

NOTRE APPROCHE

La Banque se distingue par le lien privilégié qu'elle a développé au fil des ans avec sa clientèle d'entrepreneur.e.s. Nous leur fournissons les moyens de démarrer leurs petites et moyennes entreprises (PME), de les faire croître ou d'en acquérir d'autres. Nous soutenons également les grandes entreprises et répondons à leurs besoins d'affaires. Au 31 octobre 2024, nous avons plus de 175 G\$ de financements autorisés pour des entreprises de toutes tailles partout au Canada.

Simplifier la gestion des affaires

La Banque met à la disposition des entrepreneur.e.s des produits et services qui simplifient la gestion des affaires au quotidien afin de leur permettre de se concentrer sur la croissance et le développement de leur entreprise. Peu importe la taille de leur entreprise, nos entrepreneur.e.s bénéficient de solutions adaptées (transactionnelles, numériques, gestion de trésorerie, financement) pour les soutenir dans leur croissance. Par exemple, ces solutions comprennent des partenaires comme Lexstart, qui offre des trousse d'aide juridique ou encore Dialogue^{MD}, un service de télémédecine.

Les grandes entreprises bénéficient de l'accompagnement d'une équipe dédiée de spécialistes incluant des directeurs et directrices de comptes spécialisés pour certains secteurs d'activités comme les technologies, l'agriculture, la santé et l'immobilier. Nous appuyons ces entreprises afin qu'elles puissent faire face aux enjeux liés au contexte économique et à leur transition énergétique.

Les plus petites entreprises et PME sont également accompagnées par une équipe de spécialistes entièrement à distance, leur permettant d'économiser du temps et des déplacements tout en bénéficiant de conseils de qualité.

Pour sensibiliser notre clientèle à une bonne gestion des risques, nous offrons une gamme d'instruments de couverture, tels que des contrats de change sur devises, permettant aux entreprises exposées à la variation des taux de change de protéger leurs marges bénéficiaires. De plus, avec la volatilité des taux d'intérêt des dernières années, notre offre de produits de fixation de taux d'intérêt, tels que le swap de taux d'intérêt, représente une de nos solutions pour la clientèle qui souhaite se protéger des hausses de taux.



Pour en savoir plus sur la répartition du financement par emprunt accordé aux entreprises canadiennes, consulter la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, disponible dans la section [Codes et engagements](#) sur [bnc.ca](#).

Favoriser l'essor d'entreprises diversifiées

La Banque continue de favoriser l'essor d'entreprises diversifiées par l'entremise de différentes initiatives. En 2024, elle a notamment poursuivi son soutien auprès de :

- › **Accelia Capita**, un fonds destiné aux entreprises innovantes à fort potentiel technologique partout au Québec, qui favorise les entreprises détenues ou dirigées par des femmes.
- › **The51 Food and AgTech Fund**, un fonds qui vise l'amélioration de l'accès au capital pour les femmes entrepreneures et les entrepreneur.e.s de diverses identités de genre.
- › **Evol** et son enveloppe d'impact qui œuvre au développement de l'entrepreneuriat inclusif dans les 17 régions du Québec.



Logements abordables

L'abordabilité des logements est un enjeu social critique au Canada qui requiert une collaboration entre les gouvernements et le secteur privé. La Banque participe activement au dialogue avec les divers acteurs du marché afin d'identifier des solutions innovantes. En 2024, près de 18% du portefeuille de financement immobilier commercial a été dédié à des projets incluant de l'abordabilité, dont près de 1,6 G\$ pour des projets de logements abordables au Québec par l'entremise de programmes de la Société d'habitation du Québec.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Soutenir l'esprit entrepreneurial

Par son action, la Banque est résolument engagée à soutenir l'esprit entrepreneurial et l'avancement des connaissances dans le domaine des affaires, deux facteurs essentiels au développement économique et social. Plusieurs partenariats ont été conclus dans ce sens.

Incubateurs et accélérateurs

La Banque soutient plusieurs incubateurs et accélérateurs à travers le Canada dont :

- > **L'Institut d'Entrepreneuriat Banque Nationale** et le **Creative Destruction Lab (CDL-Montréal)** de HEC Montréal.
- > **La Centrale** – espace entrepreneurial de l'Université Laval.
- > **L'Accélérateur de création d'entreprises technologiques (ACET)** de l'Université de Sherbrooke.
- > **Le Centre Dobson pour l'entrepreneuriat** de l'Université McGill.
- > **District 3** de l'Université Concordia.
- > **Le Centre national intégré du manufacturier intelligent (CNIMI)** de l'UQTR et du Cégep de Drummondville.
- > **Le CLIP** – plateforme d'innovation clinique de l'Hôpital général de Montréal.
- > **Québec Tech** (anciennement Startup Montréal).
- > **Zù** – organisme consacré à l'entrepreneuriat dans les secteurs culturels et créatifs à Montréal et au Québec.
- > **Platform Calgary** – incubateur technologique à Calgary en Alberta.
- > **New Ventures BC** – incubateur technologique en Colombie-Britannique.
- > **Le Centech** de l'École de technologie supérieure (ÉTS).
- > **L-SPARK** – accélérateur technologique situé à Ottawa en Ontario.

Programmes de formation

La Banque continue également de soutenir divers programmes de formation spécifiquement destinés aux entrepreneur.e.s, dont :

- > **L'École d'Entrepreneurship de Beauce** – qui accompagne les entrepreneur.e.s dans leur progression, grâce à des programmes de formation continue en entreprise ou en ligne et des séjours intensifs à l'École.
- > **La Factory** – école des sciences de la créativité.

- > **Entrepreneuriat Québec** – réseau de plus de 40 écoles d'entrepreneuriat réparties à travers le Québec et plus de 5 000 diplômé.e.s chaque année. À titre de partenaire, la Banque offre une remise de 350\$ aux diplômé.e.s à l'ouverture d'un compte pour leur entreprise.
- > **Réseau Mentorat** – programme de mentorat pour entrepreneur.e.s pour lequel la Banque s'implique activement à travers des cohortes en transfert d'entreprise pour appuyer les participant.e.s à se préparer pour l'achat ou la vente d'une entreprise.

Investir dans des partenariats stratégiques

À la Banque, le groupe spécialisé en capital de risque corporatif NA Capital de risque^{MC} effectue des prises de participation au sein d'entreprises en démarrage ou en développement dans le but d'établir un partenariat solide qui façonnera l'institution financière du futur. Ce groupe n'est pas seulement une source de capital: la Banque est aussi aux côtés des entrepreneur.e.s à chaque étape du processus pour soutenir leur réussite.

À ce jour, le portefeuille de NA Capital de risque compte 20 entreprises actives, principalement de technologie financière (*fintechs*), mais également plusieurs qui jouent un rôle dans l'avenir des institutions financières. NA Capital de risque considère la diversité comme un facteur important dans son analyse des investissements et c'est pourquoi 45% des 20 entreprises du portefeuille ont au moins un fondateur ou une fondatrice issue d'une minorité visible.

DEEP SKY

La Banque est un investisseur dans Deep Sky, une entreprise de technologie climatique spécialisée dans la séquestration de carbone à grande échelle. En tant que premier développeur de ce type de projet agnostique en matière de technologie, la mission de Deep Sky est de lutter contre les changements climatiques en déployant des technologies capables de capturer et de stocker de façon permanente le dioxyde de carbone de l'atmosphère et des océans. L'entreprise vise à promouvoir une économie carbonégative en fournissant les infrastructures et les solutions pour aider les entreprises à atteindre leurs objectifs de décarbonation.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones

Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Employé.e.s

NOTRE APPROCHE

La Banque vise à offrir un environnement de travail accessible, inclusif et stimulant, ainsi qu'une expérience personnalisée à tous les membres de son personnel. Une grande variété d'occasions de développement et de projets innovants leur permettent de se réaliser dans l'action et de bâtir une carrière à la hauteur de leurs ambitions. Nous entretenons aussi un dialogue ouvert avec nos employé.e.s afin d'améliorer leur expérience de travail et de les engager dans les réflexions et les décisions de l'entreprise. Finalement, nous leur offrons des conditions de travail flexibles afin de favoriser leur bien-être physique, mental et financier, ainsi qu'une conciliation travail-vie personnelle.

Recruter et planifier la relève

Acquisition des meilleurs talents

Nous déployons des stratégies pour attirer des talents provenant de différents horizons et partageant nos valeurs. Afin de promouvoir l'accès aux occasions d'emploi, nous mettons en place les meilleures pratiques de recrutement inclusif. De plus, nous faisons évoluer et simplifions nos pratiques en continu pour poser les fondations d'une expérience humaine et transparente. Nous créons ainsi des conditions favorables pour soutenir la carrière des membres de notre personnel et favoriser leur épanouissement et leur engagement à long terme, notamment en leur proposant des défis variés et de la mobilité interne.



Planification de notre relève

Chaque année, les gestionnaires des différents secteurs dressent leurs besoins actuels et futurs en matière de talents pour atteindre leurs objectifs d'affaires. À travers une saine gestion des risques et un processus rigoureux, ils identifient également les risques de départ, les postes et les expertises critiques ainsi que les personnes de la relève. Pour ces dernières, une fois leur intérêt confirmé, un plan de développement personnalisé est mis en place en collaboration avec elles et suivi en cours d'année.

En matière de recrutement exécutif, lorsqu'un poste se libère, les personnes de la relève identifiées font systématiquement partie du processus de recrutement. Entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 octobre 2024, 73 % des postes ont été comblés par ces personnes dont 50 % étaient des femmes. Ceci démontre que la préparation et le développement ont permis aux personnes de la relève de progresser dans leur carrière et de mettre à contribution les compétences requises pour appuyer la réalisation du plan d'affaires de la Banque.

De plus, dans sa gestion inclusive de la relève, la Banque s'assure d'avoir un bassin de candidatures issues de la diversité. Afin d'accélérer le développement des compétences, nous offrons des programmes de stages et de rotation dans différents secteurs d'affaires (tableau 4).



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Tableau 4 – Programmes de stages et de rotation offerts à la Banque

Initiatives	Description
<p>Programme de stages – Financière Banque Nationale Gestion de patrimoine (FBNGP)</p>	<p>Chaque année, nous accueillons des étudiant.e.s universitaires à travers le Canada pour découvrir la FBNGP. En 2024, trois cohortes de 6 à 14 étudiant.e.s de 2^e et 3^e année ont participé à la gestion de portefeuille et à divers projets, en apportant leurs idées. Les meilleurs talents peuvent poursuivre à temps partiel et décrocher un poste à temps plein après leur diplôme.</p> <p>En 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 6 stagiaires ont été engagés à temps partiel au siège social; › 4 stagiaires ont été engagés à temps partiel dans une de nos équipes de conseiller.ière.s en placement.
<p>Programmes de stages et de rotations – Marchés financiers</p>	<p>Les stages permettent à des étudiant.e.s universitaires de travailler pendant quelques mois au sein d'une équipe des Marchés financiers et d'interagir avec ses expert.e.s. Cela peut conduire à l'obtention d'un poste permanent ou à une participation au programme de rotation qui permet de travailler successivement auprès de différents pupitres en Ventes et négociation, à Montréal, à Toronto et à Calgary. Les membres du programme approfondissent ainsi leur compréhension des multiples activités des Marchés financiers et des interactions qui lient les équipes. Une fois le programme complété avec succès, la personne se voit attribuer un poste permanent répondant à ses forces et champs d'intérêt.</p> <p>En 2024, nous avons accueilli:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 64 stagiaires en Financement bancaire et corporatif (FBC); › 25 stagiaires FBC devenus employé.e.s permanent.e.s; › 54 stagiaires en Ventes et négociation; › 10 participant.e.s au programme de rotation.
<p>Programme de bourses d'études diversité – Marchés financiers</p>	<p>Ce programme s'adresse aux étudiant.e.s universitaires qui souhaitent faire carrière dans le secteur des Marchés financiers et qui appartiennent à l'un ou plusieurs des groupes de la diversité suivants: femmes, minorités visibles, Autochtones, communautés LGBTQ2+ ou personnes en situation de handicap. Les personnes sélectionnées reçoivent une bourse d'études de 10 000\$, rejoignent le programme de stages du secteur et sont accompagnées par un mentor des Marchés financiers avant leur arrivée à la Banque pour bien s'y préparer.</p> <p>En 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 15 stagiaires ont bénéficié d'une bourse d'études diversité.
<p>Programme de rotation Science, Ingénierie et Intendance des données</p>	<p>Ce programme de rotation vise à recruter et à intégrer des scientifiques, des analystes en ingénierie et des intendant.e.s des données. Il leur permet d'acquérir de l'expérience, de mettre à profit leurs connaissances pour résoudre des défis au sein de nos différents secteurs d'affaires, et les aide à propulser leur carrière en données. Ce type de programme permet de diffuser la culture de données dans toute l'organisation en attirant des talents issus des métiers de l'avenir et en augmentant les compétences et expertises des équipes entourant les données.</p> <p>Depuis la création de ce programme en 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 255 rotations ont eu lieu au sein des secteurs de la Banque; › 83 personnes ont participé au programme, dont 56 scientifiques, 22 analystes en ingénierie de données et 5 intendant.e.s des données; › près de 80% d'entre eux ont rejoint l'un des secteurs d'affaires.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Contribuer au développement et à la progression de carrière

Une offre de développement

Dans un contexte d'incertitude économique et de transformation du marché du travail, notre engagement dans le développement et la progression de carrière est sans équivoque. Nous visons à faire de la Banque un employeur de choix en offrant des conditions favorables à la performance et au cheminement professionnel. À cet effet, nous faisons évoluer constamment l'expérience et l'offre de développement en utilisant la rétroaction du personnel, notamment par des sondages.



En 2024, **77 % de notre personnel considère que la Banque investit dans le développement de sa main-d'œuvre¹.**

Une expérience d'apprentissage distinctive

Dans le but d'avoir un impact significatif sur le parcours professionnel de notre personnel et sur la performance de la Banque, nous offrons une expérience d'apprentissage distinctive pour chaque employé.e. Celle-ci soutient nos valeurs d'inclusion, de diversité et d'équité et s'adapte à l'évolution des exigences réglementaires. Concrètement, nous créons les conditions pour apprendre dans l'action et de façon continue. Nos employé.e.s bénéficient d'une offre d'apprentissage personnalisée basée sur les compétences du rôle actuel et les intérêts de carrière. En tout temps, la rétroaction et le coaching sont encouragés, en plus du partage des apprentissages entre pairs. La Banque favorise la création d'occasions de développement au quotidien et responsabilise et outille les employé.e.s et les gestionnaires dans leurs rôles respectifs. Elle offre notamment des formations formelles, structurées avec des objectifs d'apprentissage spécifiques.



En 2024, **57,5 M\$ ont été investis dans le développement des compétences. Les employé.e.s ont suivi en moyenne 27 heures de formations formelles.**

Une approche par compétences

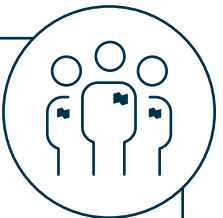
Afin de demeurer agile face à la nouvelle réalité du travail et de favoriser le développement du plein potentiel de notre personnel, la Banque a franchi un jalon important dans son évolution vers une organisation basée sur les compétences.

Elle s'est dotée d'une stratégie s'appuyant sur différents leviers, dont la promotion de compétences:

- › transversales qui sont essentielles pour faire vivre notre culture et atteindre nos objectifs stratégiques;
- › requises pour l'atteinte des priorités d'affaires sectorielles;
- › spécifiques à la réussite dans des rôles critiques. Les rôles critiques sont définis comme ceux à haut volume, à valeur créée unique et qui comportent des risques de main-d'œuvre d'un point de vue de rareté et de rétention.

À ce jour, 100% des rôles critiques ont des profils de compétences définis auxquels s'ajoute une vingtaine de profils pour d'autres rôles clés.

Ces compétences sont intégrées dans nos processus de recrutement et servent de fondation pour faire vivre notre expérience de développement distinctive, avec comme outil technologique une nouvelle plateforme d'apprentissage.



Propulsion Carrière

En 2024, nous avons déployé la première phase de Propulsion Carrière, une plateforme d'apprentissage offrant de multiples ressources de développement internes et externes. L'ensemble des gestionnaires de la Banque et les employé.e.s du secteur des Technologies de l'information et des Opérations ont maintenant accès à cette plateforme qui leur permet de se développer de manière autonome et en continu, pour assurer leur performance et celle de la Banque. Il s'agit d'une expérience personnalisée selon les intérêts et aspirations de carrière qui permet aussi le réseautage et le partage du savoir au sein de l'organisation. Cette nouvelle initiative contribue à ce que notre expertise demeure un avantage concurrentiel auprès de la clientèle. L'ensemble des employé.e.s de la Banque y aura progressivement accès au cours de la prochaine année.

¹ Résultat du sondage d'engagement Ma voix, notre expérience du deuxième trimestre de 2024. Plus de 15 000 employé.e.s de la Banque ont répondu au sondage.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Tableau 5 – Exemples d’offres de développement à la Banque

Initiatives	Personnel ciblé	Description
Université TI	Personnel TI, équipes avec des rôles connexes	L'Université TI offre une variété de formations sur la méthodologie agile ainsi que des parcours de développement par spécialité alignés sur les compétences de chaque rôle. Les formations et parcours sont disponibles pour tout notre personnel en Technologie de l'information, ainsi que pour les équipes avec des rôles connexes. L'offre d'apprentissage passe par des lectures, des capsules, des certifications, des mises en pratique, des formations magistrales ainsi que des milliers de contenus en ligne via des plateformes externes.
Académie de données	Tout le personnel de la Banque	L'offre d'apprentissage en données répond à des besoins spécifiques tout en étant adaptée au niveau de connaissance de chacun.e. Ces formations sont disponibles en libre-service ou sous forme d'ateliers, de capsules, de présentations et de conférences. <ul style="list-style-type: none"> › En 2024, 5 000 heures de formation ont été suivies sur divers sujets, comme les langages de programmation, la littératie de données, l'intelligence artificielle générative ou responsable ainsi que différents parcours de compétences pour des rôles en données.
Centre d'apprentissage de Harvard	Tout le personnel de la Banque	Une bibliothèque de formations de haut niveau, des articles, des études de cas et des balados sont disponibles via <i>Harvard Business Review</i> pour nos employé.e.s. Ils peuvent ainsi développer leurs compétences et s'informer sur différentes thématiques d'actualité. <ul style="list-style-type: none"> › Depuis novembre 2023, plus de 12 000 heures de formation ont été complétées par le personnel sur la plateforme.
Parcours de développement en leadership	Dirigeants, gestionnaires et professionnels identifiés	Les parcours de développement en leadership offrent une variété de formations. <p>Parcours sur les bases en gestion: formation ciblée qui s'échelonne sur 6 mois et compte 30 heures d'ateliers de groupe, des missions et des activités préparatoires et de co-développement.</p> <ul style="list-style-type: none"> › En 2024, 108 personnes ont formé huit cohortes. <p>Parcours sur la connaissance de soi: formation permettant d'explorer plusieurs facettes de sa personnalité et de son parcours personnel afin d'être plus à même de comprendre les forces et occasions de développement. Cette formation s'échelonne sur 6 semaines et compte 15 heures d'ateliers de groupe et des activités de réflexion.</p> <ul style="list-style-type: none"> › En 2024, 179 personnes ont formé six cohortes.
Programme de formation en coaching	Tous les gestionnaires et tout le personnel ayant des rôles d'influence à la Banque	Cette formation a pour but de renforcer les habiletés en coaching et de promouvoir des stratégies d'écoute et d'influence en lien avec les compétences et le profil en leadership de la Banque. <ul style="list-style-type: none"> › En 2024, 129 personnes ont formé 12 cohortes.
Leadership au féminin	Femmes leaders à la Banque	Dans le cadre de cette initiative, les femmes leaders de la Banque sont accompagnées dans leur développement afin de mettre en lumière leurs talents, leur donner confiance et propulser leur carrière. <ul style="list-style-type: none"> › En 2024, 144 femmes provenant de différents secteurs de la Banque ont participé au Défi 100 jours de l'effet A. <p>La Banque travaille aussi en collaboration avec l'Association des femmes en finance du Québec afin de soutenir les femmes dans le déploiement de leur plein potentiel grâce à de nombreuses occasions de réseautage, de formations et de conférences.</p> <ul style="list-style-type: none"> › En 2024, près de 20 femmes provenant de différents secteurs de la Banque ont participé aux initiatives proposées par l'association.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Initiatives	Personnel ciblé	Description
Coaching, mentorat et sponsorship	Tout le personnel de la Banque	Des ressources d'accompagnement sont offertes à certains membres de notre personnel dans le cadre de leur développement professionnel telles que le coaching personnalisé, le mentorat ou le <i>sponsorship</i> . Ces démarches proposent des outils et s'ajoutent au soutien offert par le gestionnaire. <ul style="list-style-type: none"> › En 2024, 71 démarches de <i>sponsorship</i>, 25 démarches de coaching à l'externe et 59 démarches de coaching à l'interne ont débuté.
Conseiller bancaire	Tous les conseillers et toutes les conseillères bancaires	Avec un parcours de formation personnalisé, nos conseiller.ère.s bancaires acquièrent de nouvelles connaissances et définissent un cheminement de carrière mobilisant, rehaussant ainsi continuellement leur niveau de conseil. Les gestionnaires évaluent les profils des conseiller.ère.s bancaires qui reçoivent ensuite un parcours de développement personnalisé en fonction des compétences priorisées par le secteur d'affaires. En 2024, chez nos conseiller.ère.s bancaires : <ul style="list-style-type: none"> › Plus de 2 500 ont développé leurs compétences pour cheminer dans les différents niveaux de postes; › Une diminution de près de 65% des embauches à l'externe a été observée grâce à la progression interne dans cette fonction.
Investissement responsable	Tout le personnel avec un rôle lié au conseil en investissement auprès de notre clientèle	L'une des priorités de BNI est de partager son expertise afin d'élever le niveau de connaissances en investissement responsable. En 2024, la formation Investissement responsable pour la création de valeur a été déployée à l'ensemble de nos secteurs d'affaires. Au-delà de 1 200 membres de nos forces-conseils l'ont suivie. Cette formation leur a permis d'acquérir les connaissances et les outils pour discuter et répondre aux questions de notre clientèle concernant l'investissement responsable, pour ainsi bonifier leur offre de service.
Faire vivre l'ESG à la Banque: mieux comprendre pour mieux contribuer	Tout le personnel de la Banque	Une nouvelle formation sur les questions ESG a été développée en 2024. Elle présente notre vision et nos principes ainsi que des actions concrètes pour avoir un impact positif et participer à une économie durable. La formation ESG – Trois lettres pour une économie durable a été suivie par plus de 18 000 employé.e.s.

Certificat de qualité des initiatives de formation

Titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation décerné par Emploi-Québec, la Banque est reconnue parmi les entreprises se démarquant par l'innovation de leurs pratiques en développement professionnel.





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Favoriser des conditions de travail gagnantes

Rémunération

Nous sommes une banque à grandeur humaine qui offre une rémunération globale visant à soutenir les stratégies d'attraction, de mobilisation et de rétention d'employé.e.s performants et compétents, essentiels pour l'atteinte de nos objectifs d'affaires. Nous réalisons une vigie de marché pour offrir une rémunération globale concurrentielle tout en étant conformes à la réglementation et aux normes en vigueur, notamment en matière d'équité salariale et d'équité en matière d'emploi, et ce, grâce à la solide gouvernance de nos programmes et pratiques de rémunération.

Rémunération équitable

Nos valeurs fondamentales d'inclusion, de diversité et d'équité guident l'ensemble de nos façons de faire. Notre engagement à créer un milieu qui accueille, s'adapte et célèbre les différences se reflète dans l'application de nos pratiques de rémunération qui visent à reconnaître la contribution de nos employé.e.s de manière juste, transparente et équitable, tout en assurant leur bien-être financier. Le cadre réglementaire nous incite aussi à sonder et bonifier nos pratiques. Toutefois, l'équité est au cœur de notre cycle de gestion et demeure fondamentale dans l'élaboration de nos programmes de rémunération qui sont caractérisés par :

- › un système d'emploi rigoureux basé sur des critères neutres exempts de biais;
- › des échelles salariales révisées annuellement selon des enquêtes salariales externes;
- › un programme de primes pour l'ensemble des fonctions.

Afin de poser un regard neutre et objectif sur nos pratiques de rémunération, nous avons mandaté pour une deuxième année une firme externe pour analyser nos pratiques de rémunération pour plus de 18 000 personnes employées à l'échelle du Canada. Concrètement, l'analyse statistique a permis de comparer le positionnement salarial des membres des groupes désignés (femmes, peuples autochtones, minorités visibles et personnes en situation de handicap) avec les non-membres de ces groupes. La comparaison a porté sur des fonctions similaires avec des critères neutres exempts de biais, dont notamment l'expérience générale, l'historique de performance et l'envergure des responsabilités associées au poste.

Tableau 6 – Résultats de l'analyse sur la rémunération totale versée à nos employé.e.s (Canada)^{1,2}

Segments	Femmes ³	Minorités visibles ³
Ensemble des employé.e.s	99,5%	99,7%
Cadres séniors	98,5%	99,7%
Cadres	99,9%	99,6%
Auxiliaires	100,8%	99,8%

Dans l'ensemble, les résultats de tous les postes combinés démontrent un écart de rémunération total moyen inférieur à 1% pour les groupes désignés. Ces résultats nous encouragent à renforcer l'importance de notre engagement de faire progresser la représentativité dans l'ensemble des rôles à la Banque.

- › De façon générale, la rémunération moyenne totale versée aux femmes équivaut à 99,5% de celle des hommes. L'écart à combler se situe surtout entre les hommes et les femmes occupant un poste de cadre sénior.
- › La rémunération moyenne totale versée aux personnes des minorités visibles équivaut à 99,7% de celle des personnes ne s'identifiant pas à ce groupe.
- › Les écarts pour les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap ne sont pas statistiquement significatifs étant donné la petite taille de la population.



Pour en savoir plus sur les actions concrètes mises en place pour améliorer notre représentativité, consulter la section Inclusion, diversité et équité à la [page 48](#) du présent rapport.

1 La rémunération totale inclut le salaire versé annualisé au 1^{er} janvier 2024 et les primes d'intéressement pour les employé.e.s du Canada généralement versées en 2024, en référence à leur performance durant l'année 2023. La comparaison exclut les postes de dirigeant.e.s, employé.e.s sans salaire de base, en absence depuis plus d'un an, stagiaires, retraité.e.s à l'emploi et employé.e.s recevant des primes d'un programme spécialisé. Cadres séniors: employé.e.s occupant une fonction de gestion ou de contributeur individuel de niveau 5 à 9. Cadres: employé.e.s occupant une fonction de gestion ou de contributeur individuel de niveau 1 à 4. Auxiliaires: employé.e.s occupant une fonction de niveau auxiliaire 1 à 4.

2 Les données de rémunération divulguées par le gouvernement du Canada pour les entreprises sous juridiction fédérale sont différentes puisque la méthodologie utilisée ne permet pas de mesurer l'impact de plusieurs facteurs comme le niveau de responsabilité, les années de service, la performance, etc.

3 En comparaison aux personnes ne s'identifiant pas dans le groupe désigné.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Bien que la parité salariale ait été atteinte pour plusieurs segments, un écart demeure et la vigilance reste de mise pour maintenir en tout temps des pratiques équitables qui soutiennent nos valeurs. La Banque a depuis longtemps instauré une structure de gouvernance interne pour ses programmes et pratiques de rémunération afin de s'assurer que la rémunération des personnes employées témoigne de son engagement envers un traitement équitable. L'analyse de nos pratiques s'inscrit dans cette gouvernance, tout comme nos ateliers de réflexion et d'habilitation avec nos leaders afin d'assurer une application uniforme et exempte de biais de nos pratiques de rémunération. Nous invitons également nos employé.e.s à s'exprimer à travers différentes tribunes afin de nous assurer de leur compréhension des critères qui sous-tendent les décisions de rémunération et de communiquer toute préoccupation nécessitant notre attention.

Plusieurs initiatives continuent d'être mises en avant afin de revoir les programmes de rémunération. Le déploiement de notre offre d'avantages sociaux inclusifs se poursuit afin que nous demeurions un employeur de choix.

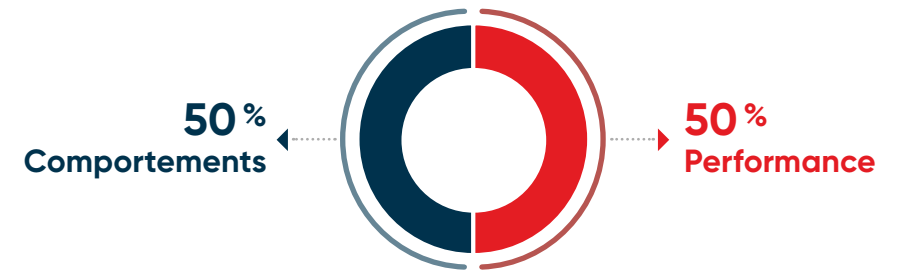


La gestion de la performance

L'ensemble de notre personnel travaille vers des objectifs communs favorisant ainsi l'alignement entre les secteurs de la Banque. De plus, les dirigeant.e.s et les membres de l'équipe de direction partagent un tableau de bord et sont évalués selon ces mêmes objectifs.

Pour encourager un climat de travail mobilisant qui favorise la synergie et la collaboration entre les secteurs d'affaires, la Banque s'appuie sur trois valeurs: l'agilité, la complicité et le pouvoir d'agir. Elles servent de guide pour les objectifs comportementaux qui comptent pour 50% de l'évaluation annuelle. Pour aider les employé.e.s à comprendre les comportements souhaités, nous utilisons des exemples concrets qui illustrent la réalité d'affaires des secteurs corporatifs et des forces-conseils.

Figure 3 – Composantes du calcul de l'évaluation annuelle



Tout au long de l'année, des rencontres individuelles avec le gestionnaire ont lieu pour assurer des discussions continues. Ces rencontres permettent à chaque employé.e de démontrer sa valeur apportée en échangeant sur l'avancement de ses objectifs, les comportements adoptés et la réalisation de son plan de développement. C'est l'occasion de faire une introspection et de se positionner sur sa performance et son développement et de s'ajuster si nécessaire.

Nos employé.e.s sollicitent et donnent de la rétroaction en plus d'offrir de la reconnaissance tout au long de l'année pour prendre conscience de leurs forces et explorer des pistes de développement. Cela se fait à même les outils de travail utilisés au quotidien. Ainsi, chacun prend en charge sa performance et initie des échanges avec son gestionnaire pour démontrer son apport individuel au sein d'un projet ou d'une collaboration. En 2024, à la suite du sondage d'engagement Ma voix, notre expérience, 78% de notre personnel affirme recevoir de la reconnaissance significative lorsqu'il fait du bon travail.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones

Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Dialogue avec nos employé.e.s

La Banque est engagée dans une stratégie de dialogue avec ses employé.e.s afin d'améliorer leur expérience et étudie en continu les moyens d'accroître leur participation à la prise de décisions stratégiques. L'écoute et la rétroaction font partie du développement professionnel et ont un impact direct sur le sentiment d'appartenance, ce qui est fondamental pour notre évolution culturelle. Pour ce faire, la Banque s'appuie notamment sur :

- › des sondages d'engagement Ma voix, notre expérience, réalisés à deux reprises auprès de tout le personnel¹ en 2024;
- › des sondages à différents moments du cycle de vie de l'employé.e (recrutement, intégration et départ);
- › une plateforme de partage accessible à près de 14 500 employé.e.s pour leur permettre d'échanger en continu avec leur gestionnaire sur leur réalité au travail, le climat et leurs préoccupations.

Les résultats des sondages sont ensuite communiqués à l'interne lors des conférences Ma voix, notre expérience ainsi que par des rapports qui sont mis à la disposition de tous les employé.e.s.

Un employeur de choix

Voici les principaux résultats du sondage Ma voix, notre expérience :

89 % des employé.e.s recommandent la Banque comme un endroit où il fait bon travailler.

91 % des employé.e.s sont fiers de travailler à la Banque.

89 % des employé.e.s sont extrêmement satisfaits de la Banque comme endroit où travailler.

La Banque s'est aussi dotée d'un indice permettant de mesurer la perception des employé.e.s par rapport à ses actions en matière de durabilité :

89 % se disent fiers de la réputation qu'a la Banque dans la communauté.

88 % estiment que la Banque prend des mesures concrètes pour être socialement responsable.

80 % disent contribuer concrètement à faire vivre nos principes ESG.



Résolution des différends avec respect et impartialité

La Banque est dotée d'un Ombudsman des employé.e.s dont la mission est de faciliter la résolution des différends que notre personnel peut avoir dans le cadre de son travail et de traiter les signalements faits dans le respect de l'anonymat, lorsque requis. L'équipe de l'Ombudsman relève du président et chef de la direction. Dans le cadre de leur mandat, les membres de l'équipe de l'Ombudsman :

- › appliquent une démarche confidentielle et impartiale;
- › souscrivent à un code d'éthique rigoureux;
- › facilitent le dialogue entre les parties en cause;
- › agissent à titre de personnes-conseils.

Conformément au [Code de conduite](#) de la Banque, nos employé.e.s doivent signaler tout manquement potentiel à leur gestionnaire, au gestionnaire de celui-ci, ou encore à l'une des personnes responsables de l'application du Code, selon la ressource qu'ils jugent la plus apte à intervenir dans les circonstances. Ceux qui veulent garder l'anonymat peuvent le faire en contactant l'équipe de l'Ombudsman par le biais d'un formulaire disponible sur les sites interne et externe de la Banque, par téléphone ou par courriel. La confidentialité et la conservation de l'anonymat sont assurées en tout temps et aucune mesure de représailles n'est exercée contre une personne qui, de bonne foi, fait un signalement, même s'il s'avère non fondé.

Pour traiter un signalement, l'équipe de l'Ombudsman applique une approche adaptée aux circonstances du dossier, en tenant compte des lois et règlements pertinents, ainsi que des normes et procédures en place à la Banque. Chaque membre de l'équipe de l'Ombudsman analyse les renseignements de manière objective et sans préjugé, et intervient pour identifier et régler des situations d'injustice ou d'iniquité.



Pour en savoir plus, consulter la section Code de conduite à la [page 70](#) du présent rapport ainsi que le [Code de conduite](#) sur [bnc.ca](#).

¹ Excluant les employé.e.s d'ABA Bank et ATA.

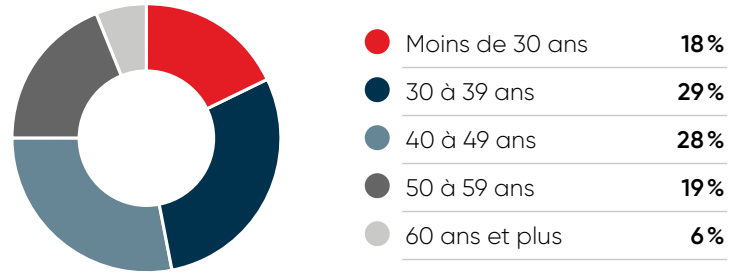


- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Notre portrait

La Banque valorise et voit une grande richesse dans la diversité de ses talents et est fière d'avoir une main-d'œuvre à l'image de la communauté, issue de différents groupes d'âge, d'origines, d'identités de genre et d'orientations sexuelles. Ce portrait¹ est basé sur les réponses fournies par 92% de notre personnel dans le cadre du questionnaire d'auto-identification volontaire.

Figure 4 – Répartition des employé.e.s par groupe d'âge



51,2% de nos employé.e.s sont des **femmes** et elles représentent près de **46%** de nos cadres séniors.

4,8% de nos employé.e.s sont des **personnes en situation de handicap** et **84%** d'entre elles occupent un poste de cadre ou de professionnel.

0,7% de nos employé.e.s sont membres des **communautés autochtones** et **86%** d'entre eux occupent un poste de cadre ou de professionnel.

3,4% de nos employé.e.s sont membres des **communautés LGBTQ2+** et **84%** d'entre eux occupent un poste de cadre ou de professionnel.

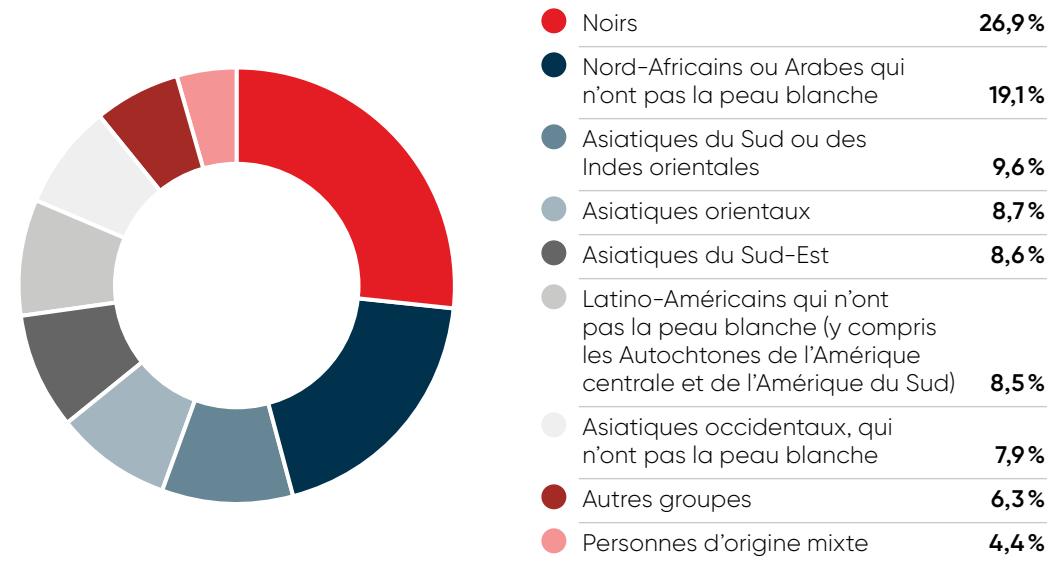
¹ Employé.e.s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada au 31 décembre 2024.
² Basé sur la définition décrite dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les classifications de Statistique Canada.

58% de nos employé.e.s sont à la Banque depuis plus de 5 ans, dont 15% depuis plus de 20 ans.

Représentation des communautés culturelles et des minorités visibles

Les communautés de 150 pays sont représentées à la Banque et plus de 6 000 employé.e.s, soit 31,7% de notre main-d'œuvre, s'identifient à l'une ou l'autre de ces communautés culturelles. Plus de 65 langues sont parlées, les plus fréquentes étant le français, l'anglais, l'espagnol, l'arabe, l'italien et le portugais. De plus, 27,9% de nos employé.e.s s'identifient comme faisant partie d'une minorité visible, dont 7,4% s'identifient comme des personnes noires.

Figure 5 – Représentation des employé.e.s s'identifiant comme faisant partie d'un groupe des minorités visibles par origine²





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Nos indicateurs

Nous mesurons l'impact de nos actions par la progression de nos indicateurs.

- › Notre indice de mobilisation demeure à un niveau élevé (87%) et nous maintient dans une position de leader dans le marché. Il fait également ressortir de grandes forces, notamment le fait d'avoir une culture centrée sur l'humain et la volonté de nos employé.e.s de s'engager personnellement et collectivement afin d'optimiser notre performance (tableau 8).
- › Notre indice d'inclusion indique la perception qu'ont les employé.e.s de la Banque comme étant un milieu propice à l'inclusion. Avec un résultat de 87%, il témoigne de leur expérience au quotidien (tableau 8).
- › La représentativité globale et sectorielle des différents segments d'employé.e.s de la Banque a évolué en fonction des cibles à atteindre pour 2026 (tableau 9).

Tableau 8 – Indices de mobilisation et d'inclusion par segment

Segments	Indice de mobilisation ¹		Indice d'inclusion ²	
	2024	2023	2024	2023
Global	87%	86%	87%	89%
Femmes	88%	87%	87%	90%
Minorités visibles ³	86%	85%	83%	86%
Personnes en situation de handicap ³	82%	83%	82%	84%
Autochtones ³	86%	87%	87%	92%
LGBTQ2+	86%	84%	85%	90%

Tableau 9 – Représentation des employé.e.s

Segments	Bassin global ⁴			Cadres séniors ⁵			Direction et membres de la haute direction ⁶		
	Cibles 2026	2024	2023	Cibles 2026	2024	2023	Cibles 2026	2024	2023
Femmes	48,0% à 52,0%	51,2%	51,7%	47,0%	45,9%	44,8%	39,0%	37,6%	36,4%
Minorités visibles ³	26,0%	27,9%	26,0%	19,0%	20,2%	18,2%	12,0%	8,3%	9,3%
Personnes en situation de handicap ³	4,5%	4,8%	4,1%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Autochtones ³	1,0%	0,7%	0,7%	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

1 L'indice de mobilisation a été établi à la suite du sondage interne Ma voix, notre expérience auquel 14 364 employé.e.s ont répondu à l'automne 2024. L'indice mesure à quel point une équipe est motivée à contribuer à la réussite de l'organisation et à se dépasser pour atteindre les objectifs d'affaires. Nous mesurons la mobilisation à l'aide de cinq énoncés.

2 L'indice d'inclusion est un indice perceptuel établi dans le cadre du sondage interne Ma voix, notre expérience auquel 14 364 employé.e.s ont répondu à l'automne 2024. L'indice est composé de six énoncés.

3 Selon les définitions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

4 Employé.e.s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada.

5 Employé.e.s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada et occupant une fonction de gestion de niveau 5 à 9.

6 Employé.e.s avec un statut régulier et actif, travaillant au Canada et occupant une fonction de vice-présidence ou supérieure approuvée par la haute direction.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Nos réalisations 2024

En 2024, guidés par nos trois principes directeurs, et grâce au partenariat solide et à la collaboration étroite entre le Conseil IDE, l'ensemble des secteurs d'affaires et nos GRE, nous avons réalisé les initiatives suivantes :

Faire preuve de curiosité et valoriser les différences

- › Publication d'une infolettre mensuelle et présentation de contenus informatifs, témoignages, articles et vidéos via nos plateformes Web internes.
- › Déploiement de matériel éducatif interne pour l'ensemble du personnel et des gestionnaires tels que des conférences et ateliers de formation sur les biais inconscients, des capsules informatives et des outils de gestion.
- › Animation d'un calendrier d'événements de sensibilisation, célébration et commémoration sur différents thèmes au sein de l'organisation et avec notre clientèle, notamment diverses fêtes culturelles et religieuses, afin d'éduquer aux différentes réalités et établir une culture axée sur l'inclusion.
- › Création d'espaces de dialogue au sein des équipes à travers les différents canaux de communication et de collaboration autour de thèmes tels que le racisme, l'accessibilité, le leadership féminin, les micro-agressions, le Mois de l'histoire des Noirs, la transidentité et l'identité de genre.
- › Développement de la posture interculturelle à travers un programme auquel participent les membres de la direction, les gestionnaires et les employé.e.s.
- › Création du groupe-ressource d'employé.e.s LatinX, qui s'ajoute aux huit autres groupes déjà existants visant à favoriser un environnement de travail inclusif.
- › Première participation au Festival Rivière de la Fierté de Moncton en plus de notre présence annuelle à la journée communautaire et au défilé de Fierté Montréal et à la marche de Pride Toronto.
- › Programme de reconnaissance et remise des Prix Inclusion, diversité et équité lors d'un gala visant à reconnaître les collègues dont les initiatives se sont distinguées au cours de l'année.

Adapter nos façons de faire pour que chaque personne vive une expérience équitable et inclusive

- › Déploiement d'ateliers à l'attention des gestionnaires sur le recrutement inclusif.
- › Adaptation de nos systèmes internes pour permettre aux employé.e.s d'afficher leurs pronoms ainsi que leurs prénoms et noms d'usage.
- › Bonification de notre offre d'avantages sociaux et de bien-être (par exemple, des ressources de premier plan pour la santé des femmes et une couverture d'assurance permettant le remboursement des frais liés à une grossesse pour autrui).

- › Programme d'accueil et de parrainage « Bienvenue à bord », pour les membres de notre personnel arrivés au Canada depuis moins de deux ans, qui offre un espace de dialogue sécuritaire sur leur expérience au pays et à la Banque afin de mieux comprendre la culture, les valeurs et tout ce qui rend le quotidien agréable.
- › Simplification du programme d'accommodements pour offrir des conditions de succès avec adaptation de l'espace de travail, de l'horaire ou des tâches selon les besoins et les réalités spécifiques du personnel.
- › Déploiement de cliniques de gestion sur le handicap pour soutenir les gestionnaires à la suite de la simplification de notre processus d'accommodements.
- › Programme d'accompagnement Tête à Tête autour du handicap pour faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap en offrant un accompagnement additionnel par des pairs.
- › Intégration d'une expérience inclusive et adaptée au nouveau siège social de la Banque, incluant notamment un centre de la petite enfance, un étage dédié à la santé et au bien-être, un espace d'allaitement et une halte zen pour la méditation, le recueillement et la détente. Un audit d'accessibilité a également été réalisé par notre partenaire Altergo.
- › Dépôt du [Rapport d'étape 2024](#) de la Banque conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Lever les obstacles et mettre en place des mesures d'équité intentionnelles

- › Hackathon à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs en février 2024 sur le thème du développement de carrière des personnes noires qui a donné lieu à six initiatives où tous les secteurs de la Banque ont participé à concevoir et implanter des mesures intentionnelles qui lèvent les obstacles.
- › Programme de *sponsorship* par des membres de la direction et des gestionnaires seniors, destiné aux femmes et aux personnes de minorités visibles.
- › Participation à des événements carrières dans divers établissements d'enseignement, salons de l'immigration et salons d'emplois, auprès de différents groupes.
- › Programmes de bourses d'études, de stages rémunérés et de mentorat, s'adressant aux étudiant.e.s appartenant à l'un ou plusieurs des groupes visés afin d'encourager leur présence et leur cheminement de carrière dans différents secteurs de la Banque.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Nos partenariats

Nous avons établi de nombreux partenariats avec l'industrie et des organismes externes afin de bénéficier des meilleures pratiques.

Tableau 10 – Partenariats en matière d'IDE

Segments	Organismes
Femmes	<ul style="list-style-type: none"> > Association des femmes en finance du Québec (AFFQ): dédiée au soutien, à l'accompagnement et au rayonnement des femmes en finance. > Catalyst: contribue à accélérer les progrès pour les femmes grâce à l'inclusion en milieu de travail. > Effet A: vise à propulser l'engagement professionnel des femmes. > La Gouvernance au Féminin: soutient les femmes dans le développement de leur leadership et leur avancement de carrière. > Principes d'autonomisation des femmes (WEPs): contribue à la promotion de l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur le marché et au sein de la communauté. > VersaFi (anciennement WCM): dédié à propulser l'égalité par le biais de stratégies et d'initiatives qui augmentent le nombre de femmes et renforcent les connaissances de l'industrie en matière de diversité et d'égalité. > Women in Exchange Traded Funds (Women in ETFs): vise à développer et parrainer les talents, reconnaître les réalisations et soutenir les femmes travaillant dans le domaine des fonds négociés en bourse. > FORTES: contribue à attirer de nouveaux talents féminins en technologie de l'information de façon inclusive. > Numérique au Féminin: valorise le positionnement des femmes dans le domaine du numérique pour soutenir l'accès des femmes aux métiers de technologie de l'information.
Minorités visibles et Communautés culturelles	Nous nous appuyons sur de nombreux partenariats dans le milieu de l'éducation et auprès d'organismes soutenant les différentes communautés dont Black Professionals in Tech Network , Onyx Initiative et Radio Moyen-Orient .
Personnes en situation de handicap	La Banque collabore avec différents organismes externes tels que Autisme Sans Limites et Roseph , pour nous accompagner dans la réflexion et l'élaboration de mesures appropriées à l'égard du recrutement et de l'accompagnement d'employé.e.s en situation de handicap, visible ou non. Les objectifs sont, entre autres, de revoir les exigences liées à certains affichages de poste pour éviter les freins à l'embauche et d'améliorer l'expérience des personnes en situation de handicap.
Communautés LGBTQ2+	La Banque est signataire des Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises de l'ONU pour lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) .



Pour en savoir plus sur nos partenariats autochtones, consultez la page suivante.



En 2024, la Banque a reçu, pour une cinquième année consécutive, la Certification Parité niveau Platine. Cette distinction, octroyée par La Gouvernance au Féminin, célèbre et reconnaît nos efforts continus et notre engagement envers l'atteinte de la parité au sein de notre organisation.

La Banque s'est également classée parmi les 100 meilleures entreprises en matière d'égalité des genres dans les marchés développés, par Equileap.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones

Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Autochtones

NOTRE APPROCHE

La Banque entretient des liens avec les Autochtones depuis de nombreuses années, qu'il s'agisse de la clientèle, d'employé.e.s ou de groupes communautaires. Afin de poursuivre nos actions et de progresser vers un dialogue ouvert et continu, la Banque est engagée dans le programme d'attestation de partenariat en matière de relation avec les Autochtones (APMRA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA).

En 2024, nous avons complété la deuxième année du programme de certification APMRA. Nous comptons poursuivre nos apprentissages pour faire progresser notre approche qui tient compte des particularités et des réalités autochtones. Notre objectif est de développer des relations avec les Autochtones en s'appuyant sur les piliers suivants: relations d'affaires, expérience employé.e.s, relations avec les communautés et rôle de la direction.

Relations d'affaires

Sur le plan financier et entrepreneurial, la Banque soutient l'Autorité financière des Premières Nations (AFPN) depuis 2014. Notre programme d'obligations a permis à l'AFPN de rendre disponibles plus de 2,7 G\$ pour le développement d'infrastructures économiques.

En 2023, avec l'appui de Mokwateh, une entreprise autochtone de consultation, nos pratiques ont été évaluées afin de les améliorer. Mokwateh nous a ensuite proposé une série de recommandations afin de développer des relations d'affaires durables avec les communautés autochtones.

Expérience employé.e.s

Nous travaillons en collaboration avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), notamment dans le cadre de notre programme de recrutement intentionnel dédié aux Autochtones.

Nous organisons également des activités de sensibilisation tout au long de l'année en collaboration avec notre groupe-ressource d'employé.e.s le Réseau Autochtones/ Indigenous Network (R.A./I.N.), incluant la célébration de la Journée nationale des Peuples Autochtones, de la Journée nationale des langues autochtones ainsi que la commémoration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Pour une deuxième année consécutive, nous avons aussi participé au Salon de l'emploi autochtone MAMU!, qui réunit les entreprises de tout horizon et les talents des Premières Nations pour favoriser l'embauche autochtone.

Relations avec les communautés

Nous sommes partenaires de plusieurs organisations en lien avec les Autochtones:

- › **Right To Play**: encourage le plein épanouissement des jeunes Autochtones par le jeu.
- › **Winnipeg Art Gallery**: contribue au rayonnement de l'art inuit.
- › **Fondation du Centre national des Arts**: appuie des programmes d'éducation aux arts de la scène aux jeunes des communautés autochtones.
- › **Fondation UQAT**: soutient le déploiement de diverses initiatives de sensibilisation et de recherche à l'égard des réalités autochtones.
- › **Centre Canadien d'Architecture (CCA)**: stimule les liens avec la jeunesse autochtone au profit de l'environnement bâti partout au Canada.
- › **Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA)**: accompagne dans le développement de relations positives et progressistes avec nos employé.e.s, notre clientèle et nos partenaires autochtones pour favoriser leur essor.

Rôle de la direction

La Banque accorde beaucoup d'importance aux activités de dialogue, c'est pourquoi nos leaders étaient présents à des événements clés sur la réconciliation économique avec les Autochtones. Nous avons notamment participé à la septième conférence annuelle de la Coalition des Grand Projets des Premières Nations (FNMPG) et à la table sur la réconciliation économique du ministre des Services aux Autochtones du gouvernement canadien.

Enfin, nous poursuivons notre acquisition de connaissances par des formations de l'Institut Ashukan sur les réalités des Autochtones pour nos équipes impliquées dans l'élaboration et l'exécution de la stratégie du programme APMRA.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Communauté


NOTRE APPROCHE

La Banque contribue à l'épanouissement des communautés où elle est présente grâce à un programme de dons et commandites bien défini, à l'engagement de ses employé.e.s et retraité.e.s bénévoles et à des collectes de fonds à grand déploiement auxquelles notre clientèle participe également.

Soutenir des organismes qui changent des vies

La Banque est fière de s'impliquer au sein de sa collectivité par sa stratégie philanthropique qui vise à appuyer une grande variété d'organismes dans les domaines de l'éducation, de l'entrepreneuriat, de la santé, de l'entraide communautaire, des arts et de la culture, de l'inclusion et de la diversité ainsi que de l'environnement. Le choix de ces organismes s'effectue selon des principes directeurs rigoureux, qui nous servent de référence dans l'évaluation des demandes. La Banque s'assure ainsi d'être aussi équitable que possible et de maximiser les retombées pour la communauté.

 Pour d'autres exemples de dons et de commandites, consulter la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, disponible dans la section [Codes et engagements](#) sur [bnc.ca](#).



En 2024, plus de 14 M\$ ont été octroyés en dons à des organismes à travers le pays pour appuyer l'essor des communautés. En voici quelques exemples :

150 000 \$
Fondation de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
 Soutient le déploiement de diverses initiatives de sensibilisation et de recherche sur les réalités des Autochtones.

1 700 000 \$
Fondation du Centre hospitalier de l'Université de Montréal
 Contribue au développement du Centre d'innovation thérapeutique en psychiatrie et troubles associés.

4 276 437 \$
Centraide
 Répond aux besoins des communautés et s'attaque à des problèmes sociaux complexes. Ce montant comprend les dons des employé.e.s et retraité.e.s de la Banque ainsi qu'un don institutionnel, dans le cadre de cette campagne pancanadienne qui se déroule chaque année depuis 1977.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

✓ SOCIAL

Clientèle

Employé.e.s

Autochtones

Communauté

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

S'impliquer dans la communauté

Des centaines d'employé.e.s et de retraité.e.s de la Banque se sont impliqué.e.s de nombreuses façons au sein de la communauté dans la dernière année.

Quelques exemples d'activités d'engagement :

› Projets Autochtones du Québec (PAQ)

Plusieurs employé.e.s ont répondu à l'appel, lors d'une mobilisation à grande échelle organisée par le secteur Gestion des risques. Grâce à leur générosité, près de 5 000 \$ ont été remis à l'organisme pour offrir des articles de première nécessité à 143 bénéficiaires. Ce don compte près de 2 500 \$ en contribution de la Banque, par le biais du Programme Impact Positif Communauté. PAQ est un organisme autochtone qui accompagne les personnes des Premières Nations, Inuits et Métis qui sont confrontées à la précarité du logement à Tio'tià:ke/Montréal.

› Easter Seals

Nos équipes de plusieurs succursales et bureaux de l'Ontario se sont impliquées dans la journée du chandail rouge au profit de l'organisme Easter Seals. Grâce à elles, près de 7 000 \$ ont été remis à l'organisme, qui vise à améliorer la qualité de vie, le bien-être et l'indépendance des personnes vivant avec un handicap. Ce don compte près de 3 500 \$ en contribution de la Banque, par le biais du Programme Impact Positif Communauté.

› Centre Multisport La Baie

L'équipe locale de la Banque s'est mobilisée au Centre Multisport La Baie à l'occasion d'une journée sportive. L'objectif était d'amasser des fonds pour soutenir cet organisme qui s'est taillé une place importante dans la communauté locale, au fil des années, par la diversité et la qualité de ses services. L'activité, appelée On bouge dans la communauté, a permis de remettre plus de 10 000 \$ au Centre Multisport La Baie.

› Butterfly Run

Des employé.e.s de la Banque ont pris part à la Butterfly Run à Vancouver, Kelowna et Nanaimo, dans le cadre d'une collecte venant en aide aux familles qui vivent de l'infertilité ou une perte de grossesse. L'organisme derrière l'événement offre du soutien sous forme de conseils de groupe, de mise en réseau, de trousse de soins, de cartes de réconfort et autres. L'implication des employé.e.s a permis de remettre 6 500 \$ à l'organisme.

› MultiCaf

Dans le cadre de la campagne annuelle Centraide à la Banque, plusieurs personnes se sont engagées à faire du bénévolat pendant l'année. Parmi elles, 178 ont réalisé diverses tâches liées aux services et à la mission de l'organisme MultiCaf. Situé au cœur du quartier Côte-des-Neiges, à Montréal, cet organisme lutte contre l'insécurité alimentaire.



Pour en savoir plus, consulter la section [Engagement des personnes employées et retraitées](#) sur [bnc.ca](#).



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Promouvoir l'inclusion au sein de la communauté

Pour permettre à la communauté de bénéficier du plein apport de l'ensemble de ses membres, la Banque appuie de nombreux organismes veillant à l'inclusion des femmes, des minorités visibles, des personnes en situation de handicap et des membres des communautés LGBTQ2+.

Tableau 4 – Partenariats en matière d'inclusion au sein de la communauté

Segments	Organismes
Femmes	<ul style="list-style-type: none"> › Fondation Lise Watier: soutient et encourage l'épanouissement économique et l'indépendance financière des femmes en leur fournissant les moyens de réaliser leur plein potentiel par l'entremise du Parcours s'Entreprendre. › Y des Femmes de Montréal: bâtit un avenir meilleur pour les femmes, les filles et leurs familles. › ESPACE GO: fait rayonner les imaginaires des femmes artistes. › Fillactive: encourage les adolescentes à être actives pour la vie. › La rue des Femmes et Chez Doris: soutiennent la lutte contre l'itinérance féminine.
Minorités visibles	<ul style="list-style-type: none"> › Alliance pour le leadership afrodescendant: renforce les capacités des dirigeant.e.s noir.e.s et leur fournit les ressources et les outils dont ils ont besoin pour réussir. › Initiative BlackNorth: réduit les disparités créées par le racisme systémique anti-Noirs pour les Canadien.ne.s noir.e.s. › Black Opportunity Fund: soutient les entrepreneur.e.s et les organismes à but non lucratif de la communauté noire à travers le Canada dans l'atteinte de leur plein potentiel.
Personnes en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> › Fondation paralympique canadienne: offre davantage d'occasions de participation sportive aux personnes en situation de handicap. › À pas de géant: soutient la création d'une installation de pointe spécialement conçue pour les personnes autistes à Montréal. › Fondation Martin-Matte: offre une meilleure qualité de vie aux personnes vivant avec un traumatisme crânien ou une déficience physique. › Fondation Les Petits Rois: soutient l'autonomie des jeunes adultes déficients intellectuels et autistes.
Communautés LGBTQ2+	<ul style="list-style-type: none"> › Fondation Émergence: soutient la lutte contre l'homophobie et la transphobie par la sensibilisation et l'éducation, et célèbre les accomplissements des personnes et des groupes qui y participent. › GRIS-Montréal: favorise une meilleure connaissance de la diversité sexuelle et de genre, et facilite l'intégration des membres des communautés LGBT+ dans la société. › Conseil québécois LGBT: soutient l'accessibilité et l'amélioration des services offerts aux personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

ABA Bank

En 2024, ABA Bank a octroyé des dons d'une valeur d'environ 470 000\$ US à différents organismes au Cambodge.

Ces dons sont notamment destinés à des organismes œuvrant dans le milieu humanitaire et de la santé. Grâce en partie à la contribution financière d'ABA Bank, ces organismes ont pu continuer à réaliser leur mission en 2024 en offrant du soutien aux communautés touchées par des catastrophes naturelles ainsi que des traitements médicaux et des soins préventifs dans les zones rurales.

ABA Bank appuie fièrement les projets de la Samdech Techo Voluntary Youth Doctor Association (TYDA). L'équipe de la TYDA fournit gratuitement des bilans de santé généraux, des traitements médicaux et d'autres services de santé à la communauté. Le personnel de la Banque agit régulièrement à titre de bénévole durant les campagnes de bilan de santé et de traitement médical de cette association, organisées à travers le pays.

Dans le but d'encourager le niveau général d'éducation dans le pays et en particulier celui des personnes présentant de fortes aptitudes pour les études supérieures, mais en situation financière précaire, ABA Bank soutient des organismes qui mettent en œuvre des programmes ciblant l'éducation, l'aide financière aux étudiant.e.s et la rénovation d'infrastructures scolaires.

En 2024, le projet de rénovation de l'infrastructure scolaire d'ABA Bank a terminé sa mission dans trois provinces. Le projet vise à rénover des écoles et à fournir le matériel essentiel pour étudier, comme des bureaux, des tableaux blancs, ainsi que des laboratoires informatiques pour améliorer les compétences technologiques nécessaires aux étudiant.e.s pour l'avenir.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- Clientèle
- Employé.e.s
- Autochtones
- Communauté
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Collaborer avec le milieu universitaire

École de technologie supérieure (ÉTS) et Polytechnique Montréal

Afin d'encourager les carrières dans le domaine des technologies de l'information auprès des jeunes, la Banque a poursuivi en 2024 son partenariat avec l'ÉTS, qui inclut notamment :

- › deux bourses avec stage de 2 000 \$ chacune;
- › un appui financier de 10 500 \$ à plusieurs comités d'étudiant.e.s axés sur les technologies de l'information ainsi que sur l'inclusion et la diversité.

La Banque a également poursuivi en 2024 son entente avec Polytechnique Montréal qui prévoit, entre autres :

- › trois bourses de 5 000 \$ chacune, dont deux bourses d'excellence et une bourse avec stage visant à reconnaître le leadership au féminin;
- › un appui financier de 11 000 \$ à plusieurs comités d'étudiant.e.s axés sur les technologies de l'information ainsi que sur la diversité féminine et les communautés LGBTQ2+.

Dans le cadre de ces partenariats, le secteur des Technologies de l'information de la Banque organise et participe à des activités tout au long de l'année afin d'encourager la proximité avec les étudiant.e.s ainsi que le partage d'expériences et d'expertises : journées carrières, conférences, ateliers, réseautage, mentorat, etc.

Institut de valorisation des données (IVADO)

Afin d'accélérer l'innovation dans les domaines des données et de l'intelligence numérique, la Banque soutient IVADO pour le développement du savoir-faire du milieu universitaire. Ceci est essentiel pour développer une main-d'œuvre qualifiée qui puisse trouver des solutions aux enjeux sociaux et économiques futurs. Le partenariat, qui en est à sa huitième année, représente un investissement de 1 020 000 \$ jusqu'à présent.

En 2024, la Banque a contribué au développement des connaissances en intelligence numérique de plusieurs façons en :

- › soutenant la gouvernance de deux programmes de formation spécialisée du CRSNG-FONCER, soit Fin-ML et CREATE SE4AI, qui visent le développement de la main-d'œuvre dans des domaines de pointe où le contenu actuel des programmes universitaires est limité;

- › encadrant des stagiaires de niveaux maîtrise, doctorat et postdoctorat sur des initiatives de recherche et de développement;
- › menant des projets collaboratifs sur des thèmes clés tels que la protection des renseignements personnels, l'industrialisation de l'intelligence artificielle générative et l'intelligence artificielle de confiance;
- › poursuivant son implication comme leader au sein de la communauté de pratiques en industrialisation de l'intelligence artificielle, qui regroupe les contributeurs clés du milieu universitaire et de l'industrie.

Fonds BNI-HEC Montréal

Créé en 2019, le Fonds BNI-HEC Montréal offre aux étudiant.e.s la possibilité de gérer un portefeuille multiactifs en fonction des conditions de marché actuelles. La gestion du Fonds comprend la construction de portefeuille suivant une approche descendante, la budgétisation du risque, la traduction du contexte économique en stratégie d'allocation d'actifs stratégique (3 à 5 ans) et tactique (mensuel) ainsi que la sélection et le suivi de véhicules d'investissement selon une analyse rigoureuse. L'équipe de BNI procure un encadrement en continu à plus d'une quinzaine d'analystes qui gèrent plus de 6 M\$ d'actifs dans le cadre de cette initiative.

Cette année, les étudiant.e.s se sont donné comme objectif d'établir une notation ESG cible que le Fonds devrait atteindre ou dépasser. Pour y arriver, ils ont effectué des recherches et testé plusieurs approches, cherchant à éviter tout type de biais afin de garantir l'objectivité de la méthode. Ces travaux se poursuivront en 2025. Une fois leur approche finalisée et approuvée par BNI, la stratégie pourra être intégrée au Fonds. Le soutien offert de la part des spécialistes en investissement responsable de BNI démontre son engagement à transmettre les meilleures pratiques de l'industrie aux futurs spécialistes du monde de la finance.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

▼ GOUVERNANCE

Gouvernance
d'entreprise

Éthique d'entreprise

Sécurité de
l'information

> ANNEXES

GOUVERNANCE



Assurer la pérennité de la Banque

Nos principes ESG

- › Nous mettons de l'avant une culture d'éthique forte, de saines pratiques de gouvernance et une gestion rigoureuse des risques
- › Nous gérons selon des pratiques commerciales responsables
- › Nous assurons la pérennité de l'institution





> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

▼ GOUVERNANCE

Gouvernance
d'entreprise

Éthique d'entreprise

Sécurité de
l'information

> ANNEXES

Gouvernance d'entreprise

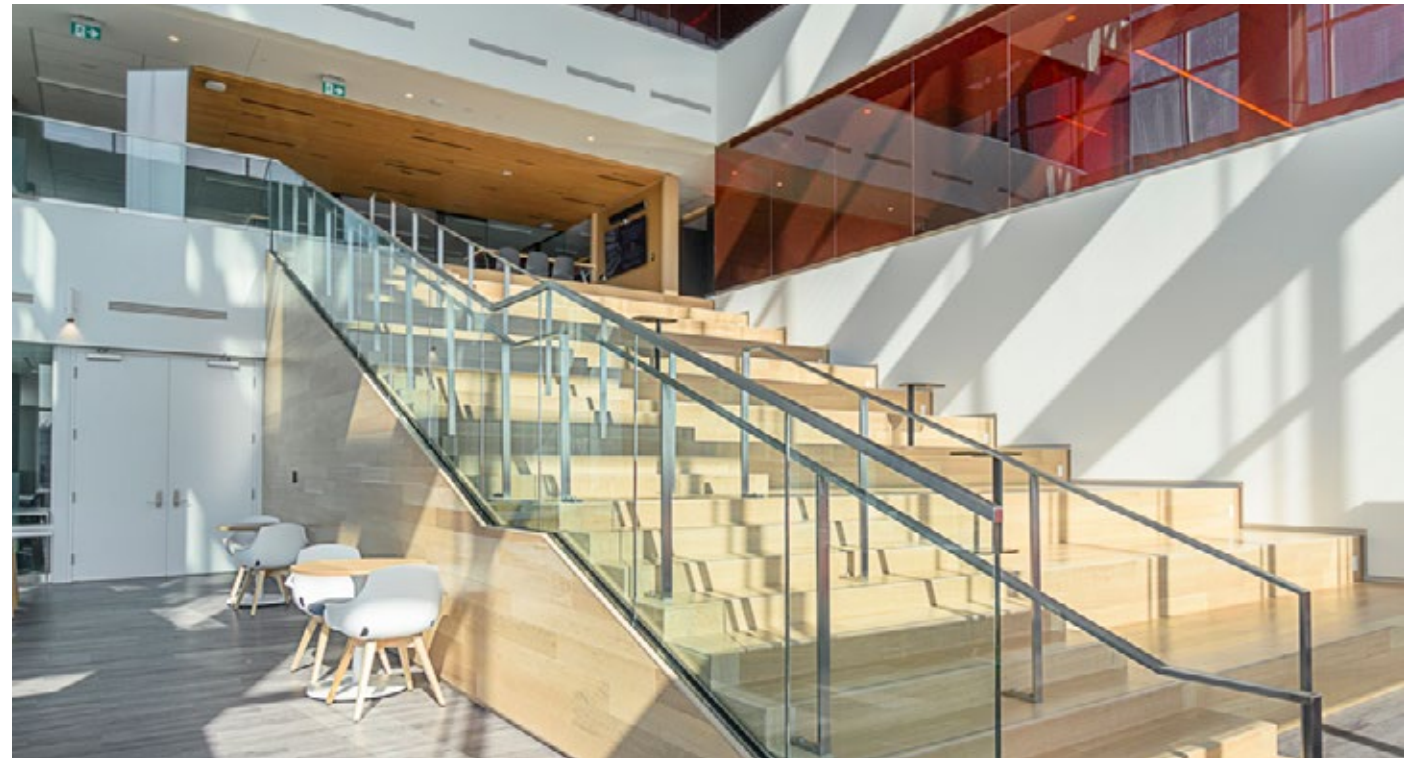
NOTRE APPROCHE

La gouvernance de la Banque est le résultat d'un travail de collaboration entre le conseil d'administration (le Conseil), l'équipe de direction et nos parties prenantes. Nous croyons que c'est par des actions concertées avec l'ensemble de nos parties prenantes que nous pouvons contribuer de façon durable à notre société. L'intégrité, la confiance et la transparence guident nos relations et nous appliquons les normes éthiques les plus rigoureuses. Il est essentiel de créer une culture de gouvernance qui vise la conformité aux meilleures pratiques et aux règles applicables. La Banque considère les facteurs ESG comme d'importants leviers dans la réalisation de ses activités. C'est pour cette raison que notre structure de gouvernance ESG est conçue de manière à équilibrer la surveillance des facteurs ESG par le Conseil et ses comités, avec une expertise en la matière ancrée dans les secteurs d'affaires à travers la Banque.

Entretenir un dialogue constant avec nos parties prenantes

La Banque considère le dialogue comme étant un processus efficace pour contribuer à des changements positifs au sein de l'organisation et des communautés dans lesquelles elle est présente. Un dialogue constructif, ouvert et transparent avec les parties prenantes est primordial pour la Banque, car il lui permet de mieux identifier et comprendre leurs points de vue et leurs préoccupations, et ainsi répondre adéquatement à leurs besoins en constante évolution.

Pour démontrer son engagement, le Conseil a adopté une [ligne directrice](#) qui identifie les principales parties prenantes de la Banque et les moyens d'entretenir un dialogue régulier avec elles. Ce dialogue permet d'alimenter les réflexions lors des décisions stratégiques, notamment sur les enjeux ESG, et contribue à faire évoluer nos pratiques.





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Tableau 12 – Les principales activités de dialogue avec nos parties prenantes ainsi que les principales thématiques ESG abordées en 2024

Groupes de parties prenantes	Principales activités	Principales thématiques ESG abordées en 2024
Clientèle	<ul style="list-style-type: none"> › Discussions via le service à la clientèle et le réseau des succursales (en personne, par téléphone, courriel, médias sociaux, plateformes numériques, etc.) › Sondages et groupes de discussion › Contenu éducatif sur le site bnc.ca et sur les médias sociaux › Processus de traitement des plaintes › Bureau de révision des plaintes clients › Échanges et rencontres entre l'équipe de direction ou le Conseil et des associations de consommateurs › Rencontres lors d'événements avec la clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> › Services bancaires à distance, plateformes numériques et services offerts › Amélioration de l'expérience en succursale › Inclusion, santé et accessibilité financières › Tendances du marché et analyses économiques › Prévention de la fraude : protection des renseignements personnels et cybersécurité › Finance durable › Satisfaction de la clientèle › Transition énergétique › Accompagnement et protection des aînés
Employé.e.s	<ul style="list-style-type: none"> › Conférences trimestrielles avec le président et les membres de l'équipe de direction › Plateformes de communication internes › Sondages et groupes de discussion sur l'expérience employé.e.s › L'Ombudsman des employé.e.s et le Bureau des signalements › Conseil Inclusion, Diversité et Équité › Groupes-ressources d'employé.e.s › Visites de dirigeants et de membres du Conseil › Programme d'aide aux employé.e.s 	<ul style="list-style-type: none"> › Bien-être physique et santé mentale › Inclusion, diversité, équité et accessibilité › Gestion des données, protection des renseignements personnels et gestion des accès › Environnement de travail sécuritaire › Mobilisation des employé.e.s › Développement de carrière et mobilité › Gestion des talents › Flexibilité travail-vie personnelle › Régime de retraite et avantages sociaux › Tendances du marché et analyses économiques › Implication au sein des communautés › Mobilité durable › Lieu de travail durable (gestion des matières résiduelles, contenants réutilisables et réduction à la source)



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- ▼ GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Groupes de parties prenantes	Principales activités	Principales thématiques ESG abordées en 2024
Communautés : société civile, pairs, groupes d'intérêts, associations d'industries, autorités réglementaires et gouvernementales, etc.	<ul style="list-style-type: none"> › Consultations, tables rondes, sondages, conférences et forums › Événements caritatifs › Programme de dons et commandites › Initiatives menées par des groupes représentant diverses communautés et intérêts › Recherche académique › Partenariats avec des incubateurs et accélérateurs › Groupes de travail avec nos pairs › Associations d'affaires ou d'industrie › Entrevues et communiqués de presse › Dialogue et rencontres entre l'équipe de direction, le Conseil, les organismes réglementaires et autres instances gouvernementales › Divulgation publique de rapports d'activités en durabilité 	<ul style="list-style-type: none"> › Éducation, entrepreneuriat, santé, activité physique, entraide communautaire, arts et culture › Inclusion, diversité et équité › Changements climatiques et planification de la transition énergétique › Protection de la biodiversité › Résilience et conditions économiques › Endettement des Canadien.ne.s et inclusion socioéconomique › Logement abordable › Relations avec les Autochtones › Normes et cadres de référence climatiques
Actionnaires et investisseurs (et analystes, courtiers, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> › Présentations informatives, rencontres, appels et discussions avec l'équipe de direction et/ou le président du Conseil ou d'autres membres du Conseil › Conférences téléphoniques et webdiffusions trimestrielles pour la présentation des résultats financiers › Conférences parrainées par des courtiers › Communiqués de presse › Relations avec les investisseurs › Assemblée annuelle › Participation du président et chef de la direction aux conférences économiques › Propositions soumises au vote par l'équipe de direction ou les actionnaires, y compris le vote consultatif sur la rémunération, et la période de questions 	<ul style="list-style-type: none"> › Résultats financiers et finance durable › Priorités stratégiques et gestion des risques non financiers › Stratégie climatique › Pratiques de gouvernance › Programme de rémunération de la haute direction › Équité salariale › Inclusion, diversité et équité › Communications de renseignements, cibles et résultats en lien avec les facteurs ESG › Partenariats et engagements internationaux



Pour en savoir plus, consulter la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction, disponible dans la section [Investisseurs](#) sur [bnc.ca](#).

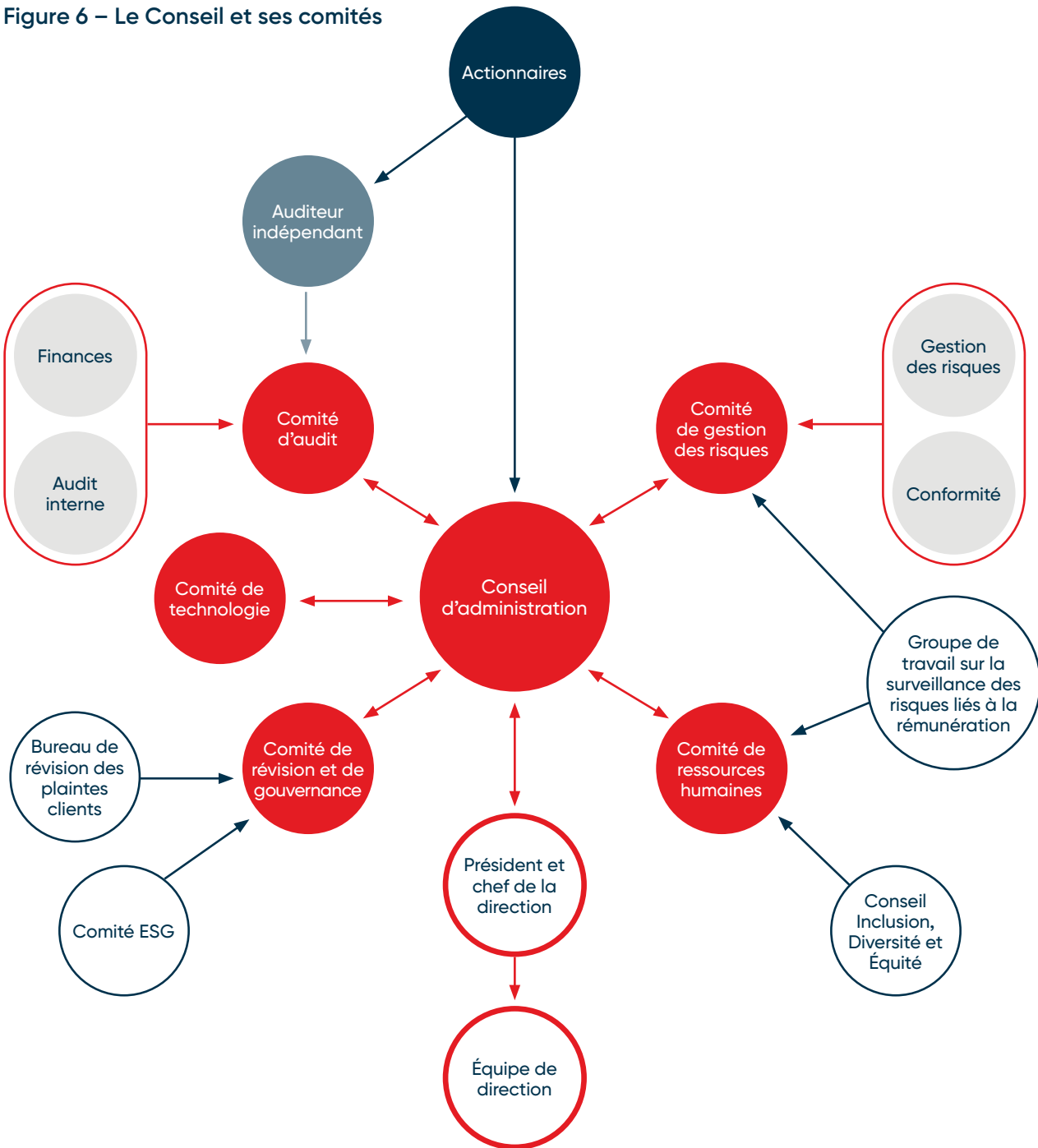


- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Le Conseil et ses comités

La gouvernance de la Banque consiste en un ensemble de structures et de politiques. Elle repose sur le Conseil et ses cinq comités. La figure 6 ci-contre illustre l'interaction entre ces comités, les fonctions de supervision et le Conseil.

Figure 6 – Le Conseil et ses comités





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- ▼ GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Composition du Conseil


Le Conseil est composé de membres ayant des profils complémentaires, et leur expertise leur permet une contribution active, éclairée et positive. Afin de remplir son rôle à tous les égards de manière efficace et efficiente, le Conseil exige de ses membres une combinaison de connaissances et de compétences dans divers domaines y compris en matière de responsabilité sociale et environnementale, de gouvernance et de culture d'entreprise. Ceci représente un riche atout pour le Conseil et lui permet de prendre des décisions informées et de pleinement s'acquitter de son mandat.

Tous les membres du Conseil doivent démontrer les aptitudes suivantes :

- › dévouement et intégrité;
- › engagement, rigueur et participation;
- › contribution aux valeurs de la Banque et sens des affaires.

La planification de la relève est fondamentale pour assurer une bonne gouvernance. Le Conseil sélectionne des candidats et candidates qui ont à cœur les valeurs de la Banque. Le comité de révision et de gouvernance est chargé annuellement de réviser la composition du Conseil et de ses comités, assurant ainsi le maintien d'expertises complémentaires, en plus de compiler une liste de candidats potentiels.

L'indépendance des membres du Conseil est régulièrement évaluée. Il s'agit d'un facteur clé de notre gouvernance et de notre prise de décision. Le Conseil met en place des structures et des procédures visant à s'en assurer.

 Pour en savoir plus sur les règles adoptées par le Conseil pour assurer l'indépendance de ses membres, consulter les normes d'indépendance, disponibles dans la section [Gouvernance](#) sur [bnc.ca](#).

Portrait du Conseil au 31 octobre 2024

14	Nombre de membres du Conseil
13 / 14	Nombre de membres indépendants
	Tous les membres des comités sont indépendants, élus individuellement et annuellement
	Tous les membres ont des compétences financières
	Processus officiel d'évaluation du Conseil
	Exigences en matière de présence aux réunions atteintes
	Séparation des fonctions de président du Conseil et de président et chef de la direction
	Politique de vote à la majorité pour l'élection des membres du Conseil
	Code de conduite signé et respecté par tous les membres
	Vote consultatif sur l'approche du Conseil en matière de rémunération de la haute direction
	Ligne directrice sur la durée des mandats
	Programme d'orientation et de formation pour les membres
	Politique sur les conflits d'intérêts
	Politique d'inclusion et de diversité du Conseil
	Politique de gouvernance des filiales
	Politique d'évaluation des antécédents



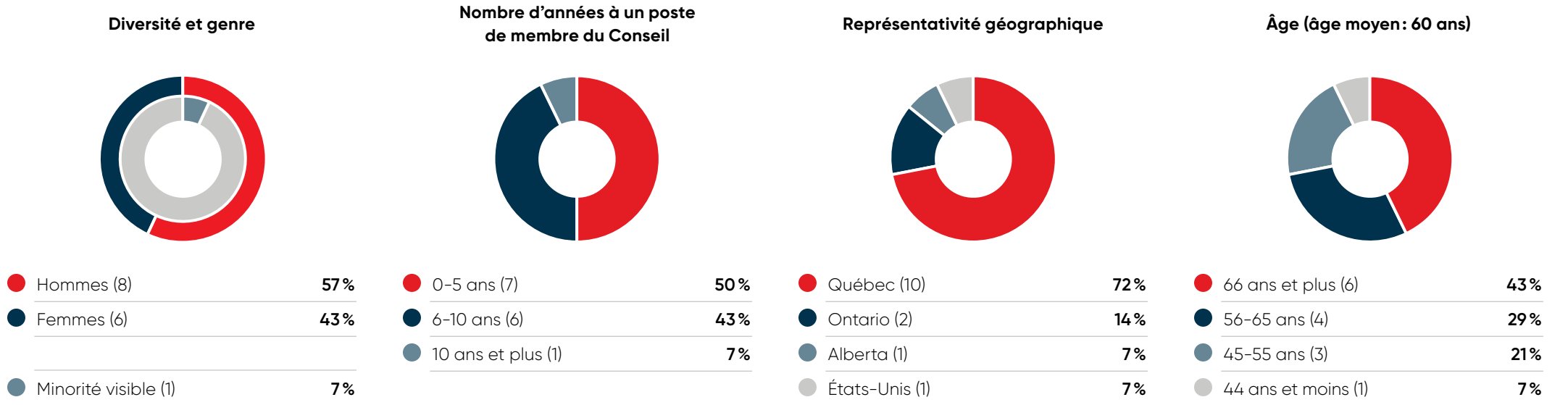
- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > **GOUVERNANCE**
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Diversité au sein du Conseil

Nous sommes engagés à promouvoir l'inclusion et la diversité à tous les niveaux de notre organisation, et la composition du Conseil n'y fait pas exception. En date du 31 octobre 2024, les femmes représentaient 43% des membres du Conseil, soit six des quatorze membres. De plus, deux des cinq comités du Conseil sont présidés par une femme. Par ailleurs, en 2023, le Conseil s'est doté d'un objectif de parité en maintenant la présence d'au moins 40% de femmes parmi les membres indépendants.

Notre [politique d'inclusion et de diversité du Conseil d'administration](#) vise à réunir des administrateurs représentatifs des communautés au sein desquelles la Banque est présente et inclut des caractéristiques telles que l'identité de genre et l'appartenance aux groupes sous-représentés, d'autres facteurs de diversité, comme l'âge, l'appartenance à un groupe ethno-culturel ou le lieu de résidence, ainsi que la présence de personnes de différents profils ayant un vaste éventail d'expériences et de compétences professionnelles.

Figure 7 – Les membres du Conseil en quelques données



Pour en savoir plus sur nos pratiques de gouvernance ainsi que sur les principales responsabilités du Conseil et de ses comités, de même que pour obtenir la liste complète des formations dispensées par la Banque, consulter la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction, disponible dans la section [Investisseurs](#) sur [bnc.ca](#).



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- ▼ GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Rôle de surveillance du Conseil

Le Conseil surveille les facteurs ESG, afin de répondre aux besoins évolutifs et aux attentes des parties prenantes. La structure de gouvernance ESG est conçue pour que tous les niveaux de l'organisation participent à la réalisation des objectifs et engagements, y compris les membres du Conseil, qui, au sein des différents comités, exercent leur rôle de surveillance des facteurs ESG. Pour ce faire, la Banque a adopté des mesures lui permettant de porter plus loin son engagement à cet égard, entre autres par une gouvernance structurée, et par le déploiement d'une stratégie articulée autour des principes ESG adoptés par le Conseil en 2019.

Le Conseil veille à ce que les pratiques de gouvernance ESG soient intègres, transparentes et s'appuient sur des mécanismes solides, dont le dialogue avec les parties prenantes. Le Conseil s'assure que les facteurs ESG sont intégrés dans les objectifs stratégiques à long terme et surveille l'évolution des initiatives et engagements en ce sens. Le Conseil et ses comités, soit les comités de révision et de gouvernance, de gestion des risques, d'audit, de ressources humaines et de technologie, ont tous des responsabilités relatives aux facteurs ESG, incluant le climat. Elles sont établies en fonction des rôles respectifs des comités ainsi que des expertises des membres qui les composent. L'objectif est d'assurer la conduite des activités de la Banque conformément à des normes élevées de responsabilité d'entreprise. Le Conseil et ses comités sont appuyés par l'équipe de direction dans l'exercice de leurs fonctions et par les différents comités internes, dont le comité ESG.

Tableau 13 – Principales responsabilités des différents comités du Conseil en lien avec les facteurs ESG

Comité	Principales responsabilités
Comité de révision et de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> › Superviser la stratégie de la Banque en matière d'ESG › Se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière d'ESG › S'assurer que la Banque exerce ses activités conformément à sa mission commune › S'assurer que les pratiques ESG de la Banque sont saines et conformes à la législation › Examiner certaines publications de la Banque en lien avec l'ESG, notamment le Rapport de durabilité, le Rapport climatique, la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise, ainsi que la Déclaration des droits de la personne › Veiller à ce que les membres du Conseil, dirigeant.e.s et employé.e.s agissent de façon éthique et responsable › Superviser la mise en œuvre du cadre de protection des consommateurs de la Banque › Planifier la relève des membres du Conseil et des président.e.s de comité et du Conseil
Comité de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> › S'assurer que le cadre de gestion des risques et l'appétit pour le risque tiennent compte des risques ESG, incluant le risque climatique › Surveiller les risques principaux et émergents, dont les risques ESG, incluant le risque climatique › S'assurer que les risques ESG, incluant le risque climatique, sont bien identifiés, surveillés et intégrés au processus de gestion des risques en place › Examiner les rapports liés aux risques climatiques, dont le Rapport climatique
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> › Surveiller les tendances liées aux mesures de contrôle et à l'intégration des facteurs ESG dans la divulgation de l'information financière
Comité de ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> › S'assurer qu'il existe à la Banque des programmes qui lui permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de promouvoir l'expérience employé.e.s › Veiller à ce que la culture organisationnelle et les stratégies en gestion des ressources humaines soient alignées sur les pratiques et stratégies ESG de la Banque, incluant les aspects relatifs à la santé et au bien-être des employé.e.s › Veiller à la mise en place de stratégies en matière d'inclusion, de diversité et d'équité › Communiquer avec des parties prenantes de la Banque et s'assurer du respect des normes de gouvernance en matière de rémunération et d'autres questions liées à la gouvernance
Comité de technologie	<ul style="list-style-type: none"> › Veiller à ce que les pratiques permettent d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques en matière de cybersécurité, de protection des renseignements personnels, ainsi que ceux liés aux technologies et aux données



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > **GOUVERNANCE**
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Comité ESG

Le comité ESG est sous le leadership de la cheffe des Finances et première vice-présidente à la direction, Finances. Il est composé d'expert.e.s représentant les différents secteurs de la Banque, incluant plusieurs membres de l'équipe de direction, qui se réunissent mensuellement. Sa principale fonction est d'établir et de soutenir la stratégie, les principes et les engagements ESG de la Banque, tout en étant un ambassadeur pour les promouvoir à travers l'organisation.

Appuyé par un comité de gestion, par trois groupes de travail et par une équipe entièrement consacrée à la durabilité, le comité supervise la mise en œuvre des recommandations du GIFCC, des PRB, et des engagements ESG de la Banque.

Le comité ESG présente ponctuellement à l'équipe de direction et semestriellement au comité de révision et de gouvernance du Conseil le statut d'avancement de nos priorités et de nos engagements ESG. Une structure organisationnelle est en place afin d'atteindre ces objectifs à l'aide de mesures concertées. De plus, un dialogue constructif et constant entre les différentes parties prenantes internes et externes contribue à faire progresser les pratiques ESG de la Banque. Une approche agile et axée sur la clientèle, de même que la mobilisation de tout le personnel de la Banque, nous permet de maximiser notre impact.

1 Comité ESG

Comité qui établit et soutient la stratégie, les principes et les engagements ESG de la Banque, et veille à les promouvoir à travers l'organisation.

2 Comité de gestion et trois groupes de travail

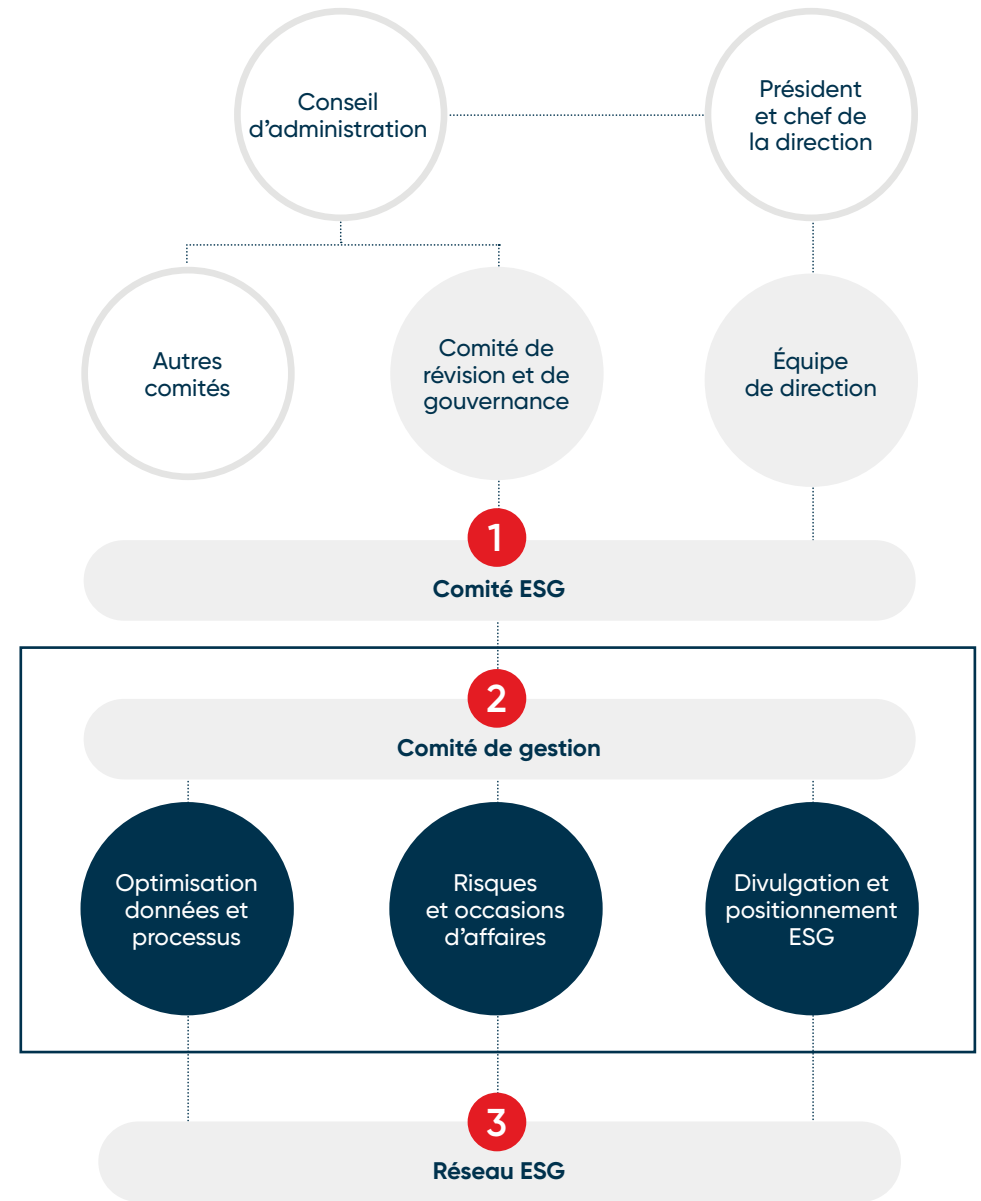
Groupes ayant des rôles et responsabilités distincts, afin de mieux conseiller le comité ESG. Ils soutiennent :

- > l'établissement des principes et des engagements ESG et l'alignement des secteurs d'affaires avec ceux-ci;
- > la mise en œuvre de la stratégie de gestion des données ESG;
- > la vigie et la divulgation de nouvelles exigences en matière de réglementation et de communication.

3 Réseau ESG

Groupe d'expert.e.s provenant de chaque secteur en appui aux groupes de travail afin de poursuivre notre transformation en matière de durabilité.

Figure 8 – Structure organisationnelle de l'ESG à la Banque





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Gestion du risque environnemental et social

Le risque environnemental et social représente des enjeux potentiels qui pourraient entraîner une perte financière pour la Banque ou affecter ses activités. Ces enjeux comprennent notamment :

- > **Le risque environnemental :** l'utilisation de l'énergie, de l'eau et d'autres ressources, les changements climatiques et la biodiversité.
- > **Le risque social :** les considérations liées aux droits de la personne, à l'accessibilité, la diversité, l'équité et l'inclusion, et celles liées à nos pratiques de gestion du capital humain, notamment les conditions de travail et la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés.e.s.

À ceux-ci s'ajoute l'évolution rapide de l'environnement réglementaire à l'échelle mondiale, les attentes et la surveillance accrues des organismes de réglementation, ainsi que le possible déséquilibre entre leurs exigences et les attentes des parties prenantes. La réputation de la Banque pourrait également être affectée par ses actions ou son inaction, ou encore par la perception d'inaction ou d'actions insuffisantes quant au progrès réalisé.

Tous ces facteurs peuvent se traduire par une exposition accrue au risque de réputation, au risque de non-conformité à la réglementation et au risque stratégique. C'est pourquoi nous surveillons l'évolution de ces facteurs, les analysons et mettons à jour nos façons de faire constamment. Plusieurs processus de gouvernance et de gestion du risque ont été mis en place dans ce sens.

Gouvernance

Les enjeux environnementaux et sociaux sont au cœur du processus décisionnel. L'intégration des facteurs ESG aux processus de la Banque continue de progresser conformément à la mise en œuvre de sa stratégie et des principes approuvés par le Conseil. Des indicateurs ESG ont été ajoutés dans divers tableaux de bord et sont intégrés progressivement au cadre d'appétit pour le risque. Des rapports sur ces indicateurs et le suivi de nos engagements sont présentés périodiquement aux comités internes et aux comités du Conseil chargés de les superviser.

De plus, la Banque a une politique environnementale qui exprime sa détermination à préserver l'environnement face aux activités humaines, et ce, à l'égard de nos activités opérationnelles et des retombées pour la collectivité. Elle s'est également dotée d'une politique ESG interne afin de mieux refléter les enjeux de durabilité dans sa stratégie globale et de définir les lignes directrices et responsabilités clés liées à la gestion et la gouvernance de la durabilité à la Banque.

Gestion du risque

L'identification, l'évaluation, l'atténuation et la surveillance du risque environnemental et social font partie du cadre de la gestion des risques et du cadre d'appétit pour le risque de la Banque. Étant donné son importance, le risque climatique a été intégré plus en profondeur et une norme de gestion du risque climatique a été développée. La Banque prend des mesures concrètes pour respecter ses engagements et fait évoluer son plan qui vise notamment à quantifier les impacts financiers du risque environnemental et social. La Banque s'engage par ailleurs à communiquer de manière transparente les progrès réalisés ainsi que les engagements dont elle est signataire par des rapports publiés annuellement.

Ces dernières années, nous avons également assisté à l'émergence d'une nouvelle portée du risque environnemental, soit les répercussions financières potentielles de l'impact des changements climatiques sur la biodiversité et les services écosystémiques. Des acteurs du système financier ont été mis à contribution dans la Communauté sur la nature de l'UNEP FI dont la Banque est membre. Ce volet du risque environnemental étant à ses débuts, la Banque continue de suivre l'évolution des différentes initiatives et de prendre part aux exercices de réflexion.

Pour en savoir plus, consulter la section Gestion des risques du [Rapport annuel 2024](#) ainsi que la section Gestion du risque climatique du [Rapport climatique](#), disponibles sur bnc.ca.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

▼ GOUVERNANCE

Gouvernance
d'entreprise

Éthique d'entreprise

Sécurité de
l'information

> ANNEXES

Évaluation et rémunération des dirigeants

SYNERGIE – Dirigeants est le programme de rémunération à l'intention du président et chef de la direction, des membres de la haute direction et membres de la direction, mis en œuvre en 2021.

Notre programme SYNERGIE – Dirigeants se résume ainsi :

- › Une enveloppe unique de rémunération collective finançant le salaire de base ainsi que la rémunération variable à court, moyen et long termes. Elle est créée à partir d'une échelle interne basée sur le revenu net disponible.
- › Deux multiplicateurs de performance :
 - un lié à la mission commune, pouvant affecter l'enveloppe à la hausse ou à la baisse en fonction de la réalisation d'indicateurs clés;
 - un basé sur l'évaluation de la progression des priorités liées à l'ESG, pouvant également affecter l'enveloppe à la hausse ou à la baisse.



Pour en savoir plus, consulter la Circulaire, disponible dans la section [Investisseurs](#) sur [bnc.ca](#).

Évaluation indépendante par la fonction Audit interne

L'Audit interne est une fonction de supervision indépendante au sein de la Banque. Elle est responsable de fournir de façon objective, au comité d'audit, au Conseil et à l'équipe de direction de la Banque, une assurance indépendante et des conseils sur l'efficacité des principaux processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle interne et de formuler des recommandations et des conseils pour promouvoir la solidité de la Banque à long terme.

L'Audit interne mène des audits sur des sujets ESG, et par ses travaux, assure que les mécanismes de gouvernance et de la gestion des risques favorisent l'adoption d'une culture éthique et intègre, ainsi que le respect des engagements ESG.





> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

▼ GOUVERNANCE

Gouvernance
d'entreprise

Éthique d'entreprise

Sécurité de
l'information

> ANNEXES

Éthique d'entreprise

Code de conduite

La nature de notre travail fait en sorte que notre clientèle, nos collègues, nos actionnaires et les membres de notre communauté s'attendent à ce que nous soyons dignes de confiance et que nous maintenions une éthique des plus élevées.

Le [Code de conduite](#) (le Code) de la Banque détaille les grands principes qui définissent notre éthique individuelle, professionnelle et collective. Il s'agit d'un guide pour nous orienter au quotidien. On y retrouve notamment un outil pour évaluer les situations difficiles à juger et prendre des décisions éthiques de manière responsable.

Tous doivent respecter le Code : employé.e.s, dirigeant.e.s et membres du Conseil. Chacun atteste son adhésion au Code lors de son embauche et doit suivre une formation. Tout au long de l'année, des communications liées aux principes éthiques permettent de sensibiliser sur des sujets ciblés et une attestation annuelle permet aux employé.e.s de réitérer leur engagement à respecter le Code. Les fournisseurs et consultants doivent aussi connaître et respecter les principes du Code ou ceux du [Code de conduite des fournisseurs](#), selon les dispositions prévues dans leurs ententes. Le comité de révision et de gouvernance du Conseil supervise la conformité au Code.

Signaler les manquements

Afin de favoriser une culture éthique et de préserver un milieu de travail respectueux, accueillant et stimulant, chacun.e a la responsabilité de signaler sans délai tout manquement à l'éthique, au Code ou à d'autres politiques et règles de la Banque, ou encore à une loi. Les ressources disponibles sont nombreuses et plusieurs permettent de faire un signalement de façon anonyme. Selon la situation, les employé.e.s peuvent exprimer leurs préoccupations à leur gestionnaire ou au gestionnaire de celui-ci, au Centre conseil Expérience employé, ou encore au Bureau de l'Ombudsman des employé.e.s ou au Bureau des signalements. Nos employé.e.s peuvent s'exprimer en toute confiance sans crainte de représailles.



Pour en savoir plus, consulter la section Résolution des différends avec respect et impartialité à la [page 45](#) du présent rapport.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Lutte contre la corruption

La Banque se soucie non seulement de se conformer aux lois canadiennes et internationales interdisant les activités relatives à la corruption et au trafic d'influence, mais également de maintenir la confiance du public. C'est ainsi que la Banque a mis en place un programme anticorruption robuste reflétant ses valeurs éthiques et son engagement à agir de façon responsable, peu importe l'endroit où elle se trouve. Au cœur de ce programme se trouve la politique anticorruption.

 Pour en savoir plus, consulter le [résumé de la politique anticorruption](#) sur [bnc.ca](https://www.bnc.ca).



Lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (RPCFAT)

Les techniques de RPCFAT utilisées par les criminels se raffinent au fil du temps. Afin de s'assurer du respect des exigences de la *Loi sur le RPCFAT* et de ses règlements, et pour mériter la confiance que lui accordent sa clientèle, ses actionnaires, le marché et le public, la Banque est dotée d'un programme de lutte contre le RPCFAT visant à empêcher l'utilisation de ses produits et services à des fins de blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes. Les contrôles en place permettent de surveiller et détecter les opérations financières soupçonnées d'être liées à du blanchiment d'argent et au financement d'activités terroristes, et de les déclarer aux autorités réglementaires applicables.

 Pour en savoir plus, consulter le [sommaire du programme de lutte contre le RPCFAT](#) sur [bnc.ca](https://www.bnc.ca).

Respecter les exigences internationales

La Banque est tenue de respecter les exigences réglementaires applicables dans chacune des juridictions où elle opère et de respecter également les exigences en lien avec les sanctions internationales pour chacune de ces juridictions. Le programme de sanctions internationales de la Banque a été développé dans ce sens. La Banque se doit ainsi de refuser les transactions interdites et de geler les biens en sa possession si ceux-ci sont détenus ou contrôlés par une personne ou une entité visée par des sanctions internationales. Ces situations doivent également être signalées à l'autorité réglementaire concernée. Des contrôles manuels et automatisés sont conçus, mis en place, maintenus et testés afin d'assurer que la Banque ne participe à aucune opération financière impliquant un gouvernement, un État, une entité, une industrie ou un particulier étranger, et qui serait considérée interdite par les sanctions internationales en vigueur.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

▼ GOUVERNANCE

Gouvernance
d'entreprise

Éthique d'entreprise

Sécurité de
l'information

> ANNEXES



Droits de la personne

À la Banque, le respect et la protection des droits et libertés des personnes sont des valeurs fondamentales. Dans sa Déclaration des droits de la personne, la Banque énonce ses principes directeurs, ses engagements et ses attentes en ce qui a trait aux droits de la personne. Cette Déclaration présente l'application des principes auxquels la Banque adhère dans l'exercice de ses activités et dans ses relations avec les différentes parties prenantes.



Pour en savoir plus, consulter la Déclaration des droits de la personne, disponible dans la section [Codes et engagements](#) sur [bnc.ca](#).

Lobbying et politiques publiques

La Banque cherche à maintenir un dialogue ouvert avec l'ensemble de ses parties prenantes. À cette fin, en appui aux communautés où elle est présente et pour s'assurer d'avoir un système financier solide et résilient, elle peut être appelée à partager ses perspectives sur des politiques publiques.

Par ses codes et politiques, dont son Code de conduite, la Banque s'engage à être transparente par rapport à toutes ses interactions et activités liées à des politiques publiques. Ses employé.e.s doivent adhérer à des normes éthiques rigoureuses dans le cadre de leurs activités. La Banque se conforme également à toutes les lois applicables qui encadrent la divulgation des discussions liées aux politiques publiques, et ce, dans toutes les juridictions où elle exerce des activités. Entre autres, elle dépose, selon les exigences réglementaires, un rapport de ses activités aux registres des lobbyistes des Commissariats au lobbying du Québec et du Canada.

De plus, en vertu de sa politique anticorruption, la Banque ne permet aucune contribution, en son nom, aux partis politiques fédéraux et provinciaux, de même qu'aux candidat.e.s aux élections municipales, ainsi que pour toute activité politique à l'extérieur du Canada.

Les perspectives de la Banque peuvent être partagées par l'entremise d'associations d'industrie dont elle est membre sur des questions touchant ses activités.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Fiscalité

Gouvernance fiscale

L'approche de la Banque en matière de fiscalité est conforme à son cadre d'appétit pour le risque global, qui établit une tolérance peu élevée pour le risque opérationnel et le risque de réputation et exige une gestion rigoureuse du risque de non-conformité à la réglementation. L'approche de la Banque est également conforme aux principes de son Code de conduite et les reflète. Les questions de fiscalité font par ailleurs l'objet de discussions régulières avec l'équipe de direction de la Banque et sur une base annuelle avec le comité d'audit.

L'approche de la Banque en matière de fiscalité repose sur un engagement à :

- > se conformer aux lois fiscales et à s'acquitter de tous les impôts et taxes exigibles dans les différents territoires où elle exerce ses activités;
- > recourir à la planification fiscale uniquement dans la mesure où elle soutient une activité commerciale véritable, et ne pas s'engager dans une planification fiscale visant à atteindre un résultat contraire aux objectifs des législateurs des territoires où elle mène ses activités;
- > respecter le principe de pleine concurrence et les principes de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en matière de prix de transfert applicables aux transactions entre parties liées;
- > entretenir avec les autorités fiscales des relations transparentes et constructives basées sur la coopération, le soutien et le professionnalisme.

L'approche de la Banque comprend également les éléments suivants :

- > employer des fiscalistes qualifiés et, le cas échéant, faire appel à des fiscalistes qualifiés indépendants, pour obtenir des conseils sur l'interprétation de la législation fiscale, la conformité à la réglementation et les obligations de déclaration;
- > suivre les faits nouveaux en matière de fiscalité nationale, étrangère et internationale (notamment au sein de l'OCDE);
- > examiner périodiquement certains aspects de la fonction fiscale par les fonctions d'Audit interne et de Gouvernance financière de la Banque, incluant la réalisation de tests périodiques des contrôles relatifs aux processus et procédures de la fonction fiscale par la Gouvernance financière, afin de s'assurer que ces derniers sont efficaces pour assurer l'intégrité fiscale et l'exhaustivité des déclarations de revenus.

De plus, la Banque publie une stratégie fiscale annuelle qui s'applique aux activités de ses succursales au Royaume-Uni, et elle a adopté le Code de bonnes pratiques sur la fiscalité des banques du Royaume-Uni (Code of Practice on Taxation for Banks)¹.

¹ Dans la mesure où cela est requis pour les petites banques, conformément à l'article 285(11) de la *Finance Act 2014* et aux indications publiées par les HM Revenue and Customs (HMRC).

² Inclut les impôts sur le revenu, les taxes sur le capital ainsi que les autres taxes. Pour en savoir plus, consulter la page 11 de la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise 2024.

³ Pourcentage déterminé par le rapport entre le total des impôts sur le revenu et autres taxes et le revenu avant impôts et autres taxes. Le taux d'impôt prévu par la loi est de 28,0% en 2024 (pour plus d'information, consulter notre Rapport annuel 2024 à la note 26).

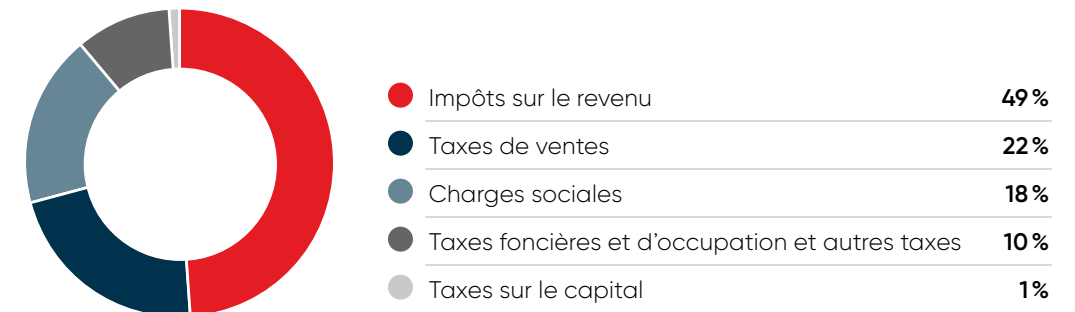
Impôts et taxes payés ou payables

La Banque a payé 1,18 G\$ d'impôts sur le revenu et de taxes au Canada pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 (tableau 14). Comme la plupart de ses activités sont au Canada, c'est dans ce pays que la Banque paie la majorité de ses impôts sur le revenu et de ses taxes (figure 9). Puisqu'elle veille également à respecter les lois fiscales de chaque pays dans lequel elle exerce des activités, elle a également payé 0,31 G\$ d'impôts sur le revenu ailleurs qu'au Canada pour l'exercice clos le 31 octobre 2024. Pour plus d'informations, consulter le [Rapport annuel 2024](#).

Tableau 14 – Impôts et taxes payés ou payables

Détails des impôts et taxes payés ou payables	2024	2023	2022
Impôts sur le revenu et taxes au Canada ²	1,18 G\$	1,09 G\$	1,37 G\$
Impôts sur le revenu ailleurs qu'au Canada	0,31 G\$	0,28 G\$	0,16 G\$
Taux d'impôt total effectif ³	31,8%	30,2%	31,8%

Figure 9 – Répartition des impôts et taxes payés ou payables au Canada





- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Approvisionnement responsable

Dans le cadre de ses activités en appui au développement durable, la Banque a mis en place une stratégie d'approvisionnement responsable.

En accord avec les principes ESG de la Banque, les objectifs de sa stratégie d'approvisionnement responsable sont les suivants :

- > renforcer et harmoniser la gouvernance et le processus d'approvisionnement responsable en partenariat avec les secteurs d'affaires pour intégrer progressivement des critères ESG;
- > établir un dialogue constant avec nos fournisseurs pour anticiper et résoudre les enjeux liés à la durabilité et recueillir de l'information fiable et de qualité sur leurs pratiques ESG;
- > accroître les partenariats avec des fournisseurs locaux, responsables et issus de la diversité;
- > travailler ensemble dans la transition vers une approche plus durable en contribuant au développement d'une économie locale, circulaire, sociale, faible en carbone et inclusive.

En 2024, nous avons poursuivi notre plan d'action, qui s'est concrétisé par les réalisations suivantes :

- > poursuite des rencontres de formation et d'information du réseau d'ambassadeurs et ambassadrices en approvisionnement responsable à la Banque;
- > intégration progressive des critères d'achat responsable aux catégories d'achat de l'équipe Marketing pour les articles promotionnels en accompagnant les parties prenantes clés du processus d'approvisionnement lors d'octroi de contrats et d'appels d'offres;
- > déploiement d'un questionnaire pour évaluer les pratiques ESG des principaux fournisseurs de la Banque (121 fournisseurs représentant 70% des dépenses contractuelles);
- > formation des conseiller.ère.s en approvisionnement incluant l'équipe des Opérations et Technologies de l'information, ainsi que des membres d'autres secteurs d'affaires;
- > mise à niveau de la politique d'approvisionnement pour y intégrer les concepts d'approvisionnement responsable.



Nous aspirons à nous conformer aux critères de certification LEED et WELL pour notre nouveau siège social. Ainsi, la part des composantes et des biens mobiliers acquis à des fins d'aménagement intérieur auprès de fournisseurs locaux du Québec et du Canada s'élève à plus de 80%.

Gestion des risques liés aux tiers

Conformément aux pratiques saines et efficaces de gestion des risques liés aux tiers, la Banque préconise :

- > le respect par ses fournisseurs de valeurs similaires à celles de son [Code de conduite](#), qui ont été regroupées dans un [Code de conduite des fournisseurs](#);
- > une vérification diligente des finances et des normes de sécurité de l'information des fournisseurs;
- > le recours à des indicateurs de risque et de performance;
- > une surveillance pendant la relation contractuelle avec les fournisseurs.

La Banque définit son appétit pour le risque par des seuils de tolérance, par l'alignement sur sa stratégie d'affaires et par l'intégration de la gestion des risques à sa culture d'entreprise. Avant de s'engager dans une relation avec un tiers, le secteur d'affaires, en collaboration avec l'Approvisionnement et tout autre secteur concerné, évalue les risques en effectuant une vérification diligente de celui-ci. Elle comprend, entre autres, une évaluation :

- > des compétences et de la solidité financière du tiers;
- > de la sécurité de l'information;
- > de la conformité de l'entente aux exigences réglementaires de la Banque en matière de lutte contre le RPCFAT et la corruption;
- > de la protection des renseignements personnels;
- > de la protection du consommateur.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Marketing durable

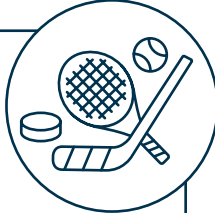
La Banque intègre plusieurs pratiques de développement durable dans ses activités de marketing.

Dans le choix des fournisseurs, nous visons à soutenir les entrepreneur.e.s locaux et de la relève. De plus, le matériel utilisé lors d'événements est entreposé pour être réutilisé. En 2024, un guide a été développé à l'interne pour faciliter l'organisation d'événements qui tiennent compte des impacts environnementaux et sociaux. L'équipe Marketing a participé à des formations portant sur l'organisation d'événements écoresponsables et le marketing durable.

Dans notre matériel publicitaire et dans le choix des talents avec qui nous travaillons, nous nous engageons à représenter la diversité des communautés où la Banque exerce ses activités. L'approbation du contenu publicitaire est le fruit d'un travail de collaboration entre l'équipe Marketing et les spécialistes internes en IDE.

Dans le cadre de ses opérations, la Banque privilégie les plateformes numériques par rapport aux impressions papier. Pour la documentation devant être imprimée, nous faisons appel à un imprimeur local qui utilise du papier 100% Forest Stewardship Council (FSC), du papier provenant de forêts gérées durablement.

La documentation externe de la Banque, disponible sous forme de brochures et dépliants, est l'un des principaux canaux de diffusion d'informations auprès de la clientèle. En 2024, nous avons poursuivi la révision de notre écosystème documentaire afin de migrer vers une expérience numérique rehaussée. Cette initiative contribue à une gestion plus efficace de l'information diffusée et à la réduction de l'empreinte environnementale découlant des impressions. Nous avons ainsi aboli plus de 70 documents en format papier et décommissionné l'impression de livrets bancaires. Dorénavant, la clientèle peut obtenir son état de compte de façon numérique.



La Banque souhaite aussi encourager des partenariats avec des organismes soucieux de la durabilité. C'est le cas notamment de Tennis Canada qui s'est doté d'un plan de développement durable pour l'Omnium Banque Nationale. Les Canadiens de Montréal ont quant à eux mis sur pied le programme Vert le but.



Ce programme se décline en plusieurs initiatives, dont le tri des matières résiduelles, la promotion de la biodiversité urbaine ainsi que des transports collectifs et durables. En 2024 :

- > La deuxième édition de la collecte Ensemble pour jouer a permis de remettre à neuf des pièces d'équipement de hockey et de les offrir à 250 jeunes issus de milieux vulnérables.
- > L'école primaire Eurêka a remporté la deuxième édition du concours Rafrâichis ta cour! qui offre aux établissements scolaires de la région de Montréal une chance de verdir leur cour d'école et de bénéficier d'un programme éducatif et interactif sur les différents enjeux environnementaux et les actions à poser pour atténuer leur impact.



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

▼ GOUVERNANCE

Gouvernance
d'entreprise

Éthique d'entreprise

Sécurité de
l'information

> ANNEXES

Sécurité de l'information

NOTRE APPROCHE

La Banque fait les investissements nécessaires afin de protéger les données et les actifs de sa clientèle et ainsi assurer la pérennité de ses activités. Toutes nos actions ont pour objectif de maintenir le plus haut niveau de confiance de notre clientèle, de nos actionnaires et de notre personnel quant à l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des informations qui nous sont confiées.

Planification stratégique

La planification stratégique en matière de sécurité de l'information fait partie intégrante de la stratégie d'affaires de la Banque. Elle repose sur l'identification et l'évaluation de scénarios de risques liés à la sécurité de l'information et est alignée avec des cadres reconnus du marché tels que le National Institute of Standards and Technology (NIST). Nous évaluons continuellement les risques et la maturité des capacités et mettons en œuvre une culture, des processus, des technologies et des indicateurs de suivi pour protéger les données de notre clientèle et de notre personnel selon trois piliers :



1. L'humain : nous formons notre personnel, partie intégrante de nos mécanismes de défense, et instaurons une culture de sécurité à travers l'organisation. Nos efforts visent également notre clientèle à qui nous offrons des conseils pour qu'elle puisse prévenir proactivement toute action malveillante et, le cas échéant, y réagir.



2. Les processus : nous mettons en avant des processus simplifiés, agiles, collaboratifs et axés sur la réduction des risques, que nous révisons régulièrement.



3. Les technologies : nous assurons un rehaussement continu de la sécurité en nous concentrant notamment sur quatre fondations importantes : la gestion des identités et des accès, la surveillance, la protection des données et la protection des actifs.

Gouvernance

Notre gouvernance de la sécurité de l'information repose sur une politique corporative interne sous le leadership du chef de la sécurité de l'information qui se rapporte à la première vice-présidente à la direction, Technologies et Opérations. Notre modèle est caractérisé par des rôles et responsabilités clairement définis, favorisant la collaboration entre les parties prenantes. Nous assurons une vigie complète de notre environnement et des menaces pour identifier et atténuer les risques tout en renforçant une culture de sécurité de l'information et en adaptant rapidement nos capacités et processus. Notre modèle de gouvernance inclut des rapports d'efficacité quantitatifs qui permettent une couverture optimale des exigences de sécurité de l'information identifiées, ainsi qu'une priorisation des plans d'action afin de soutenir les décisions stratégiques. Le comité de technologie du Conseil est informé trimestriellement du niveau de risque liés à la sécurité de l'information. Nous maintenons également une structure de revue indépendante pour optimiser notre cadre de gestion des risques liés à la sécurité de l'information, ce qui permet un suivi et un respect constant des réglementations auxquelles la Banque est exposée.

Dans le cas d'éventuelles cyberattaques, la Banque possède une assurance qui nous protège notamment sur les plans financier et technologique. Annuellement, des audits internes et externes sont réalisés sur nos processus et systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de contrôles internes, afin de mitiger et gérer les risques liés à la sécurité de l'information auxquels la Banque fait face.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- Gouvernance d'entreprise
- Éthique d'entreprise
- > Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Pratiques internes

Nous intégrons la sécurité de l'information dans toutes les actions et pratiques quotidiennes, à travers les initiatives suivantes:

- > **Un programme de sensibilisation à la sécurité de l'information destiné à l'ensemble du personnel de la Banque:** ce programme comprend divers outils tels que des formations, des communications, des ateliers et des tests d'hameçonnage. Son objectif est d'améliorer continuellement la culture de sécurité de la Banque et ainsi développer les réflexes du personnel pour protéger efficacement l'organisation et les informations de notre clientèle.
- > **Des mesures de sécurité de l'information sont définies et appliquées à tous les systèmes d'information soutenant les processus d'affaires et les procédures opérationnelles:** ces mesures garantissent la mise en place de contrôles adéquats, notamment pour protéger l'accès à l'information confidentielle et assurer le respect des normes de gestion des configurations, des changements technologiques et des vulnérabilités. Elles sont périodiquement réévaluées pour rester pertinentes face aux menaces en évolution.
- > **Une structure avec des partenaires d'affaires en sécurité de l'information dans chaque secteur d'activité, représentant le chef de la sécurité de l'information:** cette structure permet d'intégrer la sécurité de l'information transversalement dans la culture de chaque secteur d'activité, pour gérer efficacement et de manière continue les risques.
- > **Des outils et environnements assurant une livraison de projets de qualité:** ces outils nous permettent d'intégrer la sécurité des données dès le début d'un projet et tout au long de son cycle de vie informatique, réduisant significativement les risques existants.

Vigie et réponse aux incidents

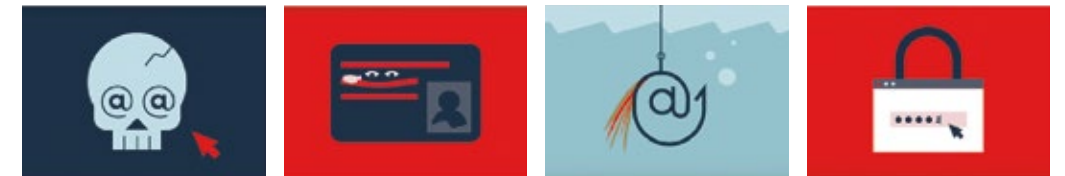
La stratégie de sécurité de l'information de la Banque comprend un plan de réponse aux incidents respectant les exigences réglementaires, qui est testé plusieurs fois par an en collaboration avec des parties prenantes et en fonction de scénarios de menaces réelles afin d'être constamment amélioré. Parallèlement:

- > De manière proactive, nos équipes opérationnelles de sécurité de l'information effectuent des tests d'intrusion pour découvrir des vulnérabilités potentielles. Elles évaluent l'efficacité des contrôles de sécurité et accompagnent tous les secteurs de l'organisation dans la gestion de l'ensemble des vulnérabilités connues.
- > Un processus de gestion du cycle de vie des cas de surveillance est en place afin d'améliorer constamment notre détection d'activités malicieuses potentielles.
- > Nos équipes opérationnelles collaborent avec diverses parties prenantes pour les informer des menaces actuelles et émergentes et des méthodes d'attaques, contribuant ainsi à l'amélioration des pratiques de réponse aux potentiels incidents.

En cas de cyberincident, nos équipes évaluent efficacement la menace et prennent les mesures nécessaires pour protéger la Banque. Nos expert.e.s en enquêtes numériques assurent la collecte, l'analyse et la préservation des éléments de preuves, avec pour objectif de remonter jusqu'à l'origine de l'attaque et d'identifier le ou les responsable.s.

Rayonnement 2024

Nous sommes partenaires de plusieurs événements importants en lien avec la sécurité de l'information, où nos employé.e.s ont pris la parole lors de conférences. Parmi ces événements, on compte le Magnet Summit, la Conf24, la Cyberconférence (Cyberco) et le FS-ISAC Canada. De plus, le financement et les travaux de collaboration auprès de chaires universitaires de Polytechnique Montréal et de l'Université de Montréal permettent l'avancement de la recherche et le développement des étudiants.





> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

▼ GOUVERNANCE

Gouvernance
d'entreprise

Éthique d'entreprise

Sécurité de
l'information

> ANNEXES

Gestion des données

Les données sont au cœur de l'innovation technologique de la Banque. Elles contribuent à l'amélioration de ses façons de faire, au rehaussement de son service à la clientèle et à la personnalisation de son offre de services. Reconnaisant sa responsabilité vis-à-vis les données dont elle dispose, la Banque veille à favoriser l'équilibre entre la création de valeur et la saine gestion des risques.

Pour ce faire, le Bureau de données développe une stratégie qui est durable, axée sur l'exposition, la gestion et la valorisation des données. Cette stratégie est appuyée par une structure décisionnelle chapeautée par le conseil des données, un comité composé de plusieurs dirigeant.e.s. Il établit les orientations stratégiques pour les données, approuve toute initiative ayant un impact significatif sur la stratégie et émet des positionnements pour la Banque.

Notre gestion des données s'appuie sur les axes suivants :

- › une amélioration continue de l'exposition des données au bénéfice de tous;
- › le rehaussement de l'expertise et des connaissances pour augmenter la maturité analytique et le niveau de littératie en données de l'organisation, notamment par l'Académie de données, une initiative de la Banque qui développe du contenu pédagogique;
- › l'accompagnement des parties prenantes pour qu'elles s'approprient et adhèrent à nos bonnes pratiques de gouvernance;
- › la mise en place de pratiques normées;
- › le partage d'expertise en matière de gestion, ingénierie, analyse et science des données;
- › la création d'équipes multidisciplinaires pour encourager une évolution culturelle orientée vers la saine utilisation des données;
- › le développement du plein potentiel des talents en données par le Programme de rotation de scientifiques de données et d'analystes en ingénierie de données.

Intelligence artificielle

Pour la Banque, le déploiement de technologies d'intelligence artificielle et d'analytique avancée (IA) est à la fois une occasion et une responsabilité. Il s'agit d'une occasion de transformer positivement l'expérience de notre clientèle et de notre personnel ainsi que d'accroître les capacités de gestion du risque. De plus, c'est notre devoir de déployer ces technologies de manière responsable et cohérente avec nos valeurs organisationnelles et ce, conformément à notre [Code de conduite](#). La notion d'innover avec intégrité est intégrée à notre Code, afin d'y ancrer les pratiques en IA.

La Banque surveille de manière proactive les meilleures pratiques et toute nouvelle exigence législative en matière d'IA. Elle fait évoluer ses pratiques, ses mesures de gestion des risques ainsi que sa gouvernance en matière d'IA. Par exemple :

- › Nous travaillons sur les questions d'interprétabilité et d'équité, entre autres à travers un cadre de gestion des risques des modèles d'IA par le programme Équité dès la conception. Ce programme inclut des mesures concrètes instaurées dans les équipes de développement et de supervision. Dans ce cadre, des activités de sensibilisation et de formation ont aussi été offertes à travers la Banque. Des indicateurs de performance sont en place pour assurer un suivi de nos pratiques sur l'équité. Notamment, nous suivons annuellement le taux d'adoption effectif du programme Équité dès la conception par les solutions analytiques mises en production.
- › Nous avons développé une approche en IA automatisée permettant à la clientèle d'accéder à de plus grandes portions de fonds disponibles lors des dépôts de chèque en fonction de ses besoins. Cette initiative offre une plus grande flexibilité, en supprimant des tâches manuelles, afin de mieux s'adapter aux réalités de la clientèle.
- › Nous travaillons sur le projet d'évolution de l'encadrement de l'IA responsable, qui comprend la mise en place d'un cadre de gouvernance et de gestion des risques, la documentation et l'inventaire des systèmes d'IA, l'évolution des processus d'évaluation des risques, la transparence, la communication externe, l'encadrement des tiers, et la gestion des incidents. Ces mesures visent à assurer une gouvernance efficace, une transparence accrue et une réponse rapide en cas d'incidents liés à l'IA.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- ▼ GOUVERNANCE
 - Gouvernance d'entreprise
 - Éthique d'entreprise
 - Sécurité de l'information
- > ANNEXES

Protection des renseignements personnels

La Banque déploie les mesures requises pour assurer la protection des renseignements personnels de sa clientèle et veille à ce que les principes de gestion responsable de ceux-ci soient respectés.

À cet effet, le Bureau de la protection des renseignements personnels élabore et met en œuvre un programme et une stratégie liés à la protection des renseignements personnels inspirés des meilleures pratiques. Ce programme comprend l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et pratiques en matière de gestion responsable des renseignements personnels qui répondent aux attentes de la clientèle et qui respectent la législation en vigueur, y compris en matière de transparence et de consentement. Ce programme comprend aussi la gouvernance des risques liés à la protection des renseignements personnels et l'adoption de contrôles pour les mitiger.



95 % de notre personnel a suivi la plus récente formation annuelle sur la protection des renseignements personnels

En 2024, la Banque a poursuivi ses initiatives visant à faire évoluer son programme de protection des renseignements personnels ainsi qu'à former et sensibiliser ses différentes parties prenantes. En voici des exemples :

- ✓ Mise à jour du programme de protection des renseignements personnels comprenant les politiques et normes internes.
- ✓ Déploiement d'une nouvelle formation annuelle, suivie par 95% de notre personnel, portant sur l'utilisation adéquate des renseignements personnels.
- ✓ Formation complémentaire sur les fondements de la protection des renseignements personnels qui s'ajoute au catalogue de formations continues.
- ✓ Formation obligatoire à l'embauche sur la protection des renseignements personnels pour tout notre personnel.
- ✓ Attestation annuelle obligatoire par tout le personnel du [Code de conduite](#), lequel traite de nos obligations quant aux informations confidentielles.

➔ Pour en savoir plus, consulter le Cahier de protection des renseignements personnels, disponible dans la section [Codes et engagements](#) sur [bnc.ca](#).



ANNEXES

> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

> GOUVERNANCE

✓ ANNEXES

Notre contribution
aux ODD

Notre divulgation SASB



- › Notre contribution aux Objectifs de développement durable des Nations Unies
- › Notre divulgation SASB



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- ✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Notre contribution aux Objectifs de développement durable des Nations Unies

En 2024, nos initiatives et engagements ont notamment contribué à 12 des 17 ODD.

Tableau 15 – Notre contribution aux ODD







Objectif	Notre contribution	Document de référence
 <p>1 PAS DE PAUVRETÉ</p>	> Publication d'articles vulgarisés sur la littératie financière disponibles sur notre site Web	Rapport de durabilité p. 26
	> Don de 4,2 M\$ à Centraide, qui vise à combattre la pauvreté et l'exclusion sociale, provenant des employé.e.s, des retraité.e.s et de la Banque	Rapport de durabilité p. 55
	> Soutien au Parcours s'Entreprendre de la Fondation Lise Watier pour l'autonomie financière des femmes	Rapport de durabilité p. 57
	> Soutien à La rue des Femmes et Chez Doris pour appuyer la lutte contre l'itinérance féminine	Rapport de durabilité p. 57
 <p>2 FAIM «ZÉRO»</p>	> Don de 150 000 \$ au Club des petits déjeuners qui permet à des milliers d'enfants d'avoir accès à un petit déjeuner nutritif, dans le cadre du tournoi de hockey La Classique BN	Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise p. 8
	> Bénévolat par nos employé.e.s chez MultiCaf, organisme qui lutte contre l'insécurité alimentaire	Rapport de durabilité p. 56
 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	> Don de 154 394 \$ à Percée DT1 (auparavant FRDJ) dans le cadre de l'événement Roulons pour vaincre le diabète	Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise p. 8
	> Don de 240 000 \$ à plusieurs organismes qui travaillent auprès des jeunes dans le cadre du défi sportif Le Grand Tour BN	Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise p. 8
	> Don de 100 000 \$ dans le cadre du Programme de bourses Banque Nationale de la Fondation Aléo remis à 22 athlètes aux études	Rapport annuel p. 10
	> Offre d'un éventail d'avantages et de conditions de travail afin de favoriser le bien-être physique, mental et financier du personnel de la Banque et la conciliation travail-vie personnelle	Rapport de durabilité p. 46
	> Intégration de caractéristiques de certification WELL au nouveau siège social, incluant un étage dédié à la santé et au bien-être ainsi que l'aménagement d'un centre de la petite enfance, un espace d'allaitement et une halte zen pour la méditation, le recueillement et la détente	Rapport de durabilité p. 46
	> Don de 1,7 M\$ à la Fondation du Centre hospitalier de l'Université de Montréal pour contribuer au développement du Centre d'innovation thérapeutique en psychiatrie et troubles associés	Rapport de durabilité p. 55
> Appui à Fillactive, qui encourage les adolescentes à être actives pour la vie	Rapport de durabilité p. 57	



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- ✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB







Objectif	Notre contribution	Document de référence
	› Partenariat avec les programmes éducatifs JA Québec qui offrent des ateliers de formation gratuits sur la littératie financière, la préparation au marché du travail et l'entrepreneuriat	Rapport de durabilité p. 34
	› Partenariat avec Quatre95 qui vise à démystifier les finances personnelles pour les jeunes adultes	Rapport de durabilité p. 34
	› Partenariat avec ÉducÉpargne qui a pour mission de sensibiliser, outiller et conseiller la population québécoise aux différents aspects liés à l'épargne	Rapport de durabilité p. 35
	› Partenariat avec l'École de technologie supérieure (ÉTS) et avec Polytechnique Montréal afin d'encourager le développement de carrière dans le domaine des technologies de l'information	Rapport de durabilité p. 58
	› Établissement de cibles internes au niveau de la représentation et suivi des indices de mobilisation et d'inclusion par segment	Rapport de durabilité p. 51
	› Partenariat avec l'effet A depuis sa création en 2015, dont la mission consiste à propulser l'engagement professionnel des femmes	Rapport de durabilité p. 53
	› Soutien à différents organismes visant à promouvoir l'autonomie des femmes, notamment au niveau de la finance	Rapport de durabilité p. 53
	› Soutien à plusieurs organismes qui visent l'accompagnement des femmes, dont l'ESPACE GO et le Y des femmes de Montréal	Rapport de durabilité p. 57
	› Engagement total de 15 G\$ dédié au financement en énergie renouvelable au 31 octobre 2024	Rapport de durabilité p. 19 Rapport climatique p. 18
	› Nouvelle cible d'engagement total dédié au financement en énergie renouvelable de 20 G\$ d'ici 2030	Rapport de durabilité p. 22 Rapport climatique p. 18
	› Soutien à plusieurs entreprises de technologie propre	Rapport de durabilité p. 24 Rapport climatique p. 16
	› Financement autorisé total de 175 G\$ pour des entreprises de toutes tailles partout au Canada	Rapport de durabilité p. 36
	› Soutien financier à Accelia Capital, un fonds destiné aux entreprises innovantes, à fort potentiel technologique	Rapport de durabilité p. 36
	› Soutien à une quinzaine d'incubateurs et d'accélérateurs à travers le Canada	Rapport de durabilité p. 37
	› Soutien à divers programmes de formation spécifiquement destinés aux entrepreneur.e.s	Rapport de durabilité p. 37
	› Partenariat avec l'Institut de valorisation des données (IVADO) afin d'accélérer l'innovation dans les domaines des données et de l'intelligence numérique	Rapport de durabilité p. 58
	› Conception du siège social guidée par l'atteinte des critères de certification LEED et WELL	Rapport de durabilité p. 74
	› Stratégie d'exposition, de gestion et de valorisation des données durables s'appuyant notamment sur une amélioration continue de l'exposition des données au bénéfice de tous et le rehaussement de l'expertise et des connaissances dans le domaine	Rapport de durabilité p. 78



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- ✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Objectif	Notre contribution	Document de référence
	<ul style="list-style-type: none"> › Programme Vert le but, en collaboration avec les Canadiens de Montréal, qui vise à mettre en place diverses initiatives ayant un impact social ou environnemental, notamment en milieu défavorisé 	Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise p. 8 Rapport de durabilité p. 75
	<ul style="list-style-type: none"> › Soutien à l'organisation Evol qui œuvre au développement de l'entrepreneuriat inclusif 	Rapport de durabilité p. 36
	<ul style="list-style-type: none"> › Groupes-ressources d'employé.e.s contribuant à l'établissement d'un milieu de travail inclusif 	Rapport de durabilité p. 48
	<ul style="list-style-type: none"> › Collaboration avec différents organismes tels que Autisme sans limites et DuoEmploi, pour nous accompagner dans la réflexion et l'élaboration de mesures appropriées à l'égard du recrutement et de l'accompagnement d'employé.e.s en situation de handicap 	Rapport de durabilité p. 53
	<ul style="list-style-type: none"> › Engagement dans le programme d'attestation de partenariat en matière de relation avec les Autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone 	Rapport de durabilité p. 54
	<ul style="list-style-type: none"> › Don de 150 000 \$ à la Fondation de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue pour soutenir le déploiement de diverses initiatives, dont la Chaire en santé et perspectives autochtones 	Rapport de durabilité p. 55
	<ul style="list-style-type: none"> › Participation à plusieurs autres initiatives de soutien actif aux femmes, aux minorités visibles, aux communautés LGBTQ2+, aux personnes en situation de handicap et aux Autochtones 	Rapport de durabilité p. 55
	<ul style="list-style-type: none"> › Publication d'un Rapport climatique selon les recommandations du GIFCC 	Rapport climatique
	<ul style="list-style-type: none"> › Objectif d'atteindre net-zéro d'ici 2050 et des cibles intermédiaires pour les secteurs les plus émetteurs 	Rapport climatique p. 9 Rapport de durabilité p. 16
	<ul style="list-style-type: none"> › Engagements pour la protection de l'Arctique et sur le charbon thermique 	Rapport climatique p. 10 Rapport de durabilité p. 11
	<ul style="list-style-type: none"> › Soutien au développement du secteur de l'énergie renouvelable 	Rapport climatique p. 18 Rapport de durabilité p. 22
	<ul style="list-style-type: none"> › Responsabilités ESG intégrées dans les mandats du Conseil et de tous ses comités 	Rapport de durabilité p. 66
	<ul style="list-style-type: none"> › Programme de lutte contre la corruption, présentant l'engagement de la Banque à agir de façon responsable 	Rapport de durabilité p. 71
	<ul style="list-style-type: none"> › Programme de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes (RPCFAT) visant à empêcher l'utilisation des produits et services de la Banque à des fins de blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes 	Rapport de durabilité p. 71
	<ul style="list-style-type: none"> › Participation au mois de la littératie financière en partenariat avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) et d'autres institutions financières, visant à sensibiliser la population à l'importance de mieux comprendre les notions de finances personnelles pour prendre des décisions éclairées 	Rapport de durabilité p. 35
	<ul style="list-style-type: none"> › Implication continue de la Banque auprès de diverses initiatives nationales et internationales 	Rapport de durabilité p. 12 Rapport climatique p. 20
	<ul style="list-style-type: none"> › Collaboration avec le Circular Economy Leadership Canada (CELC) dans la publication d'un nouveau guide de taxonomie pour l'économie circulaire 	Rapport climatique p. 19



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

> GOUVERNANCE

✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Notre divulgation SASB

Tableau 16 – Secteur financier – Banque commerciale

Norme SASB	Mesure comptable	Divulgation 2024
CB-230a.1	1) Nombre d'atteintes à la sécurité des données, 2) pourcentage visant des renseignements permettant d'identifier une personne et 3) nombre de titulaires de compte visés	La Banque ne divulgue pas de telles informations. Veuillez consulter le Cahier de protection des renseignements personnels dans la section Codes et engagements sur bnc.ca . Veuillez consulter la section Risques principaux et risques émergents à la page 70 du Rapport annuel .
CB-230a.2	Description de l'approche pour repérer et gérer les risques liés à la sécurité des données	Veuillez consulter la section Sécurité de l'information à la page 76 du présent rapport ainsi que la section Risques principaux et risques émergents à la page 70 du Rapport annuel .
CB-240a.1	1) Nombre et 2) montant des prêts en cours dans le cadre de programmes admissibles conçus pour appuyer les petites entreprises et le développement communautaire	Veuillez consulter la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise à la page 10 dans la section Engagements et impact sur bnc.ca , ainsi que la section Communauté à la page 55 du présent rapport.
CB-240a.3	Nombre de comptes chèques personnels sans frais fournis à des clients auparavant sous-bancarisés ou non bancarisés	Au 31 octobre 2024, la Banque avait 215 474 comptes de chèques personnels sans frais ¹ mensuels fixes au Canada (sans solde minimum). Veuillez consulter la section Promouvoir la santé, l'inclusion et l'accessibilité financières à la page 32 du présent rapport.
CB-240a.4	Nombre de participants aux initiatives de littératie financière destinées aux clients sous-bancarisés, non bancarisés ou mal desservis	La Banque ne divulgue pas de telles informations. Veuillez consulter la section Promouvoir la santé, l'inclusion et l'accessibilité financières à la page 32 du présent rapport.
CB-410a.1	Exposition au risque de crédit commercial et industriel, par secteur	Veuillez consulter la page 25 du document Informations complémentaires sur les fonds propres réglementaires et informations du Pilier 3 – Quatrième trimestre 2024 sur bnc.ca .
CB-410a.2	Description de l'approche d'intégration des facteurs ESG aux analyses de crédit	Nous continuons l'optimisation de nos processus d'intégration des facteurs ESG à nos analyses de crédit conformément aux recommandations du GIFCC. Notre rapport climatique est disponible dans la section Engagements et impact sur bnc.ca . Veuillez consulter la section Gestion du risque environnemental et social à la page 68 du présent rapport.

1 Les comptes chèques sans frais sont définis comme des comptes bancaires fournissant des services de base sans frais supplémentaires, sans frais de maintenance mensuels ou annuels, ou sans exigence de solde moyen minimum.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- ✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Norme SASB	Mesure comptable	Divulgation 2024
CB-510a.1	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à la fraude, au délit d'initié, aux pratiques antitrust ou anticoncurrentielles, à la manipulation du marché, aux fautes professionnelles ou à d'autres lois ou règlements connexes du secteur financier	La Banque ne divulgue pas de telles informations. Dans le cours normal de leurs activités, la Banque et ses filiales sont impliquées dans diverses réclamations relativement, entre autres, aux portefeuilles de prêts, aux portefeuilles de placements et aux ententes avec des fournisseurs, incluant des procédures judiciaires, enquêtes ou réclamations de nature réglementaire, actions collectives ou autres recours légaux de natures variées. Toutefois, la Banque ne croit pas que les procédures auxquelles elle fait partie pourraient avoir une incidence défavorable importante sur sa situation financière consolidée. Veuillez consulter la note 28 (Garanties, engagements et passifs éventuels) à la page 224 du Rapport annuel .
CB-510a.2	Description des normes et procédures en matière d'alerte éthique	Veuillez consulter la section Code de conduite à la page 70 du présent rapport.
CB-550a.1	Cote de banque d'importance systémique mondiale (BISM), par catégorie	La Banque est une banque d'importance systémique intérieure (BISI), mais n'est toutefois pas une BISM. Nous n'avons donc pas de cote BISM.
CB-550a.2	Description de l'approche d'intégration des résultats de simulation de crises obligatoires et volontaires dans la planification de l'adéquation des fonds propres, la stratégie globale à long terme et d'autres activités d'affaires	Le programme de simulation de crises soutient le processus de décision de la direction, en identifiant les domaines de vulnérabilité potentielle pour la Banque dans son ensemble, qui sont reflétés dans l'établissement des limites ainsi que dans la planification d'affaires à plus long terme. Les scénarios de même que les résultats font l'objet d'une révision par le Conseil ou ses comités. La Banque procède également à des tests de tension et des simulations de crises dans certains secteurs d'activité et portefeuilles clés. Ces tests et simulations couvrent principalement les risques de crédit, de marché, de liquidité et le capital. Veuillez consulter les pages 55, 66, 83, 93, 94 et 97 du Rapport annuel .
CB-000.A	1) Nombre et 2) valeur des comptes de chèques et d'épargne par segment: a) particuliers et b) PME	La Banque avait un volume moyen ¹ de dépôts de 41 994 M\$ pour son secteur des Particuliers et 49 712 M\$ pour son secteur des Entreprises au T4 2024. Veuillez consulter la Présentation aux investisseurs du T4 2024 sur bnc.ca .
CB-000.B	1) Nombre et 2) valeur des prêts par segment: a) particuliers, b) PME et c) grandes entreprises	La Banque avait, au T4 2024, dans le secteur Particuliers et Entreprises, un volume moyen ¹ de 99 621 M\$ pour ses prêts et acceptations bancaires ² aux particuliers et de 61 944 M\$ pour ses prêts et acceptations bancaires aux entreprises. Veuillez consulter la Présentation aux investisseurs du T4 2024 sur bnc.ca . La Banque divulgue les montants autorisés aux entreprises au Canada, sous forme de financement par emprunt ainsi que le nombre d'entreprises auxquelles un financement par emprunt a été accordé. Veuillez consulter la page 10 de la Déclaration de responsabilité sociale d'entreprise dans la section Engagements et impact sur bnc.ca . La Banque divulgue aussi ses prêts et acceptations moyens pour les grandes entreprises à la page 8 du document Informations financières complémentaires du T4 2024 sur bnc.ca .

1 Le volume moyen représente la moyenne des soldes quotidiens de la période des postes du bilan consolidé.

2 Les prêts et acceptations bancaires représentent la somme du solde des prêts et des engagements de clients en contrepartie d'acceptations.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- ✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Tableau 17 – Secteur financier – Finance personnelle

Norme SASB	Mesure comptable	Divulgation 2024
CF-220a.2	Montant total des pertes monétaires à la suite de procédures judiciaires liées au maintien de la vie privée de la clientèle	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.1 .
CF-230a.1	1) Nombre d'atteintes à la sécurité des données, 2) pourcentage visant des renseignements permettant d'identifier une personne et 3) nombre de titulaires de compte visés	La Banque ne divulgue pas de telles informations. Veillez consulter le Cahier de protection des renseignements personnels dans la section Codes et engagements sur bnc.ca . Veillez consulter la section Risques principaux et risques émergents à la page 70 du Rapport annuel .
CF-230a.3	Description de l'approche pour repérer et gérer les risques liés à la sécurité des données	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-230a.2 .
CF-270a.2	Taux d'approbation de produits 1) de crédit et 2) prépayés pour des demandeurs avec des cotes FICO supérieures et inférieures à 660	La Banque ne divulgue pas de telles informations. Elle fournit la valeur, le ratio prêt-valeur ¹ et la cote de crédit moyenne pour son portefeuille de prêts hypothécaires et marges de crédit hypothécaires canadiens à la page 18 de la Présentation aux investisseurs du T4 2024 sur bnc.ca . De plus, des informations additionnelles sur la qualité du crédit de notre portefeuille de prêts se trouvent aux pages 76 et 77, et dans la note 8 – section Qualité du crédit des prêts à partir de la page 180 du Rapport annuel .
CF-270a.5	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à la vente et au maintien de produits	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.1 .

1 Le ratio prêt-valeur est calculé en fonction du montant total de la facilité aux fins des prêts hypothécaires résidentiels et des marges de crédit hypothécaires divisé par la valeur des propriétés résidentielles connexes.



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Tableau 18 – Secteur financier – Financement hypothécaire

Norme SASB	Mesure comptable	Divulgation 2024
MF-270a.3	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à la communication aux clients ou à la rémunération de l’initiateur du prêt	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.1 .
MF-270b.1	1) Nombre, 2) valeur et 3) ratio prêt-valeur moyen pondéré des prêts hypothécaires accordés a) aux emprunteurs appartenant à une minorité et b) à tous les emprunteurs, selon la cote FICO, supérieure ou inférieure à 660	La Banque ne divulgue pas de telles informations. Elle fournit la valeur, le ratio prêt-valeur et la cote de crédit moyenne pour son portefeuille de prêts hypothécaires et marges de crédit hypothécaires canadiens à la page 18 de la Présentation aux investisseurs du T4 2024 sur bnc.ca . Pour en savoir plus sur notre portefeuille de prêts hypothécaires résidentiels, veuillez consulter la page 24 du document Informations financières complémentaires du T4 2024 sur bnc.ca .
MF-270b.3	Description des normes et procédures pour assurer l’octroi non discriminatoire de prêts hypothécaires	La Banque se conforme à l’ensemble des lois et règlements antidiscrimination ainsi qu’au Code de conduite que la Banque s’impose et qui s’applique à tous au sein de la Banque (employé.e.s, dirigeant.e.s et administrateur.rice.s). Le Code de conduite établit la non-tolérance de la discrimination envers qui que ce soit.
MF-000.A	1) Nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires établis par catégorie: a) à l’habitation et b) aux entreprises	La Banque divulgue la valeur des hypothèques résidentielles et commerciales ainsi que la valeur des prêts par catégorie à la page 30 de la Présentation aux investisseurs du T4 2024 sur bnc.ca . Pour en savoir plus sur notre portefeuille de prêts hypothécaires résidentiels, veuillez consulter la page 24 du document Informations financières complémentaires du T4 2024 sur bnc.ca .
MF-000.B	1) Nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires contractés par catégorie: a) résidentiel et b) commercial	Veillez consulter la page 24 du document Informations financières complémentaires du T4 2024 sur bnc.ca .



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- ✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Tableau 19 – Secteur financier – Banque d’investissement et courtage

Norme SASB	Mesure comptable	Divulgation 2024
IB-330a.1	Pourcentage de représentation par sexe et groupe racial ou ethnique pour 1) les dirigeant.e.s, 2) les cadres non dirigeant.e.s, 3) les professionnel.le.s et 4) tous les autres employé.e.s	Veillez consulter la section Inclusion, diversité et équité à la page 48 du présent rapport.
IB-410a.2	1) Nombre et 2) valeur totale des placements et des prêts intégrant les facteurs ESG, par secteur	Veillez consulter la section Accompagner la clientèle dans la transition à la page 18 du présent rapport ainsi que la section Fonds propres et dette sur bnc.ca .
IB-510a.1	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à la fraude, au délit d’initié, aux pratiques antitrust ou anticoncurrentielles, à la manipulation du marché, aux fautes professionnelles ou à d’autres lois ou règlements connexes du secteur financier	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.1 .
IB-510a.2	Description des normes et procédures en matière d’alerte éthique	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.2 .
IB-510b.3	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à l’intégrité professionnelle, y compris l’obligation de diligence	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.1 .
IB-510b.4	Description de l’approche pour assurer l’intégrité professionnelle, y compris l’obligation de diligence	Chaque employé.e, dirigeant.e et administrateur.rice de la Banque signe, annuellement, le Code de conduite qui exige l’intégrité, l’honnêteté, la confiance et la loyauté dans toutes les facettes de nos activités.
IB-550a.1	Cote de banque d’importance systémique mondiale (BISM), par catégorie	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-550a.1 .
IB-550a.2	Description de l’approche d’intégration des résultats de simulation de crises obligatoires et volontaires dans la planification de l’adéquation des fonds propres, la stratégie globale à long terme et d’autres activités d’affaires	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-550a.2 .



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- > ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Tableau 20 – Secteur financier – Gestion et garde d’actifs

Norme SASB	Mesure comptable	Divulgation 2024
AC-270a.2	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à des activités de marketing et à la communication d’information associée à des produits financiers à l’égard de clients nouveaux ou actuels	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.1 .
AC-270a.3	Description de l’approche pour informer les clients des produits et services	Les employé.e.s de la Banque s’engagent à respecter les principes de protection des clients à la page 10 du Code de conduite . Veillez consulter la section Informer et conseiller la clientèle sur nos produits et services à la page 26 du présent rapport. La Banque se conforme également à la réglementation applicable à l’ensemble de ses activités, notamment celle liée à la protection du consommateur exigeant de la transparence vis-à-vis nos clients. Le comité des ressources humaines a revu les pratiques de rémunération de la Banque en 2021 et continue de le faire sur une base périodique.
AC-330a.1	Pourcentage de représentation par sexe et groupe racial ou ethnique pour 1) les dirigeant.e.s, 2) les cadres non dirigeant.e.s, 3) les professionnel.le.s et 4) tous les autres employé.e.s	Veillez consulter la réponse pour la norme IB-330a.1 .
AC-410a.1	Montant d’actifs sous gestion par classe d’actifs, qui utilisent 1) l’intégration des questions ESG, 2) des investissements axés sur la durabilité et 3) des filtres	98 % des actifs sous gestion de BNI sont gérés par des signataires des Principes pour l’investissement responsable (PRI) au 31 octobre 2024. BNI évalue l’intégration des critères ESG par les gestionnaires externes dans son cadre d’analyse propriétaire OP4+. Le montant d’actifs sous gestion dans les solutions d’investissement durables est dans le Rapport sur nos avancées en investissement responsable dans la section Investissement responsable sur bninvestissements.ca . Pour en savoir plus sur les exclusions de BNI, consulter la section Prospectus simplifié sur bninvestissements.ca .
AC-410a.2	Description de l’approche d’intégration des facteurs ESG aux processus et stratégies de gestion des placements ou du patrimoine	BNI évalue l’intégration des critères ESG par les gestionnaires externes dans son cadre d’analyse propriétaire OP4+. Veillez consulter la Politique d’investissement responsable de BNI dans la section Investissement responsable sur bninvestissements.ca .
AC-410a.3	Description des normes et procédures en matière de vote par procuration et de mobilisation des sociétés émettrices	Veillez consulter la section Politiques et relevés sur l’exercice des droits de vote par procuration sur bninvestissements.ca .



- > INTRODUCTION
- > ENVIRONNEMENT
- > SOCIAL
- > GOUVERNANCE
- ✓ ANNEXES

Notre contribution aux ODD

Notre divulgation SASB

Norme SASB	Mesure comptable	Divulgation 2024
AC-510a.1	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à la fraude, au délit d'initié, aux pratiques antitrust ou anticoncurrentielles, à la manipulation du marché, aux fautes professionnelles ou à d'autres lois ou règlements connexes du secteur financier	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.1 .
AC-510a.2	Description des normes et procédures en matière d'alerte éthique	Veillez consulter la réponse pour la norme CB-510a.2 .
AC-000.A	1) Total des actifs sous gestion enregistrés et 2) total des actifs sous gestion non enregistrés	La Banque avait, au T4 2024, 155,9 G\$ d'actifs sous gestion et sous administration. Veillez consulter la page 7 du document Informations financières complémentaires du T4 2024 sur bnc.ca .



> INTRODUCTION

> ENVIRONNEMENT

> SOCIAL

> GOUVERNANCE

> ANNEXES

Gestion du projet et rédaction: Équipe ESG et développement durable, Banque Nationale

Conception de la couverture: Équipe Image de marque et publicité, Banque Nationale

Graphisme: M&H

Traduction: TRSB

Crédits photos

Page 24: MarineLabs

Page 27: Mathieu Barrette

Page 28: Mathieu Barrette

Page 56: Banque Nationale Courtage Direct

Page 59: Jean-François Savaria



MC NA CAPITAL DE RISQUE, BANQUE NATIONALE MARCHÉS FINANCIERS et BNMF sont des marques de commerce de la Banque Nationale du Canada.

MC DIALOGUE est une marque de commerce détenue par Technologies Dialogue inc. (« Dialogue ») et fournie par Dialogue, celle-ci ne peut être autrement utilisée sans le consentement préalable de Dialogue.

MD MASTERCARD est une marque déposée de Mastercard International Incorporated. La Banque Nationale est un usager autorisé.

MD INTERAC est une marque déposée d'Interac corp. utilisée sous licence.

MD BANQUE NATIONALE, le logo BANQUE NATIONALE, BANQUE NATIONALE DU CANADA, BNC, BANQUE NATIONALE INVESTISSEMENTS, BNI et FINANCIÈRE BANQUE NATIONALE sont des marques de commerce déposées de la Banque Nationale du Canada. Toute autre marque de commerce mentionnée dans ce rapport qui n'est pas la propriété de la Banque Nationale du Canada est la propriété de son détenteur respectif.

© Banque Nationale du Canada, 2025. Toute reproduction totale ou partielle est strictement interdite sans l'autorisation préalable écrite de la Banque Nationale du Canada.